

LE JUSTE SALAIRE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 30 Mai 1938, à 14 heures

PAR

LEVESQUE PIERRE

JURY :

President : M. OUALID, Professeur

Suffragants { MM. LESCURE, Professeur.
DOLLÉANS, Professeur.

LES PRESSES MODERNES

96, Galerie Beaujolais, 96

PARIS

1938

LE JUSTE SALAIRE

LE JUSTE SALAIRE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 30 Mai 1938, à 14 heures

PAR

LEVESQUE PIERRE

JURY:

President : M. OUALID, Professeur

Suffragants { MM. LESCURE. Professeur.
DOLLÉANS, Professeur.

LES PRESSES MODERNES

96, Galerie Beaujolais, 96

PARIS

—
1938

*La Faculté n'entend donner aucune appro-
bation ni improbation aux opinions émises dans
les thèses; ces opinions doivent être consi-
dérées comme propres à leurs auteurs.*



Introduction

Jamais les questions sociales n'ont présenté un intérêt aussi vif et une importance telle qu'à l'heure présente. La force ouvrière est, en effet, devenue excessivement puissante depuis l'organisation de la grande industrie. Cette puissance provient de deux faits principaux ; d'abord, l'accroissement numérique de la population ouvrière par suite de la disparition du régime artisanal, puis le dépeuplement des campagnes au profit des agglomérations. Beaucoup d'habitants de la campagne, attirés par les gains plus élevés qu'ils pensaient réaliser et par la vie moins rude qu'ils espéraient trouver, sont devenus des ouvriers d'usine.

D'autre part, la grande industrie a rendu plus homogène la masse ouvrière. Le travailleur, maintenant, n'est plus isolé, comme jadis ; en contact étroit avec ses camarades, il peut faire part de ses doléances et entendre les plaintes de ses compagnons ; il trouve toujours des oreilles disposées à l'écouter : il a acquis ainsi le sentiment de la force très grande de la classe ouvrière.

Parmi les différents points de vue auxquels on peut se placer pour étudier les questions sociales, il en est un qui a une importance capitale, car il est à la base du mécontentement ou de la satisfaction relative de la classe des travailleurs. C'est la question du juste salaire.

Le salaire constitue, en effet, le seul moyen d'existence d'une multitude innombrable et du niveau de la rémunération du travail dépendra pour elle un état de misère ou de prospé-

rité. La question du salaire est donc un problème central de l'économie politique.

Le travail s'impose à l'homme ; c'est une loi universelle, elle vaut pour toutes les classes et tous les états. Toutes les puissances corporelles et spirituelles ont été données à l'homme pour qu'il les fasse passer à l'acte par son travail (1). Pour la majorité des hommes, ce sont les préoccupations de la vie matérielle, la nécessité de subvenir à leur existence et à celle de leur famille, qui seront les éléments déterminatifs de leur effort ; c'est notamment le cas des travailleurs manuels.

Méprisés dans l'antiquité puis respectée et honorés au moyen âge, sous l'influence de l'Eglise, ils connaissent souvent encore une situation qui n'est pas conforme à la dignité humaine. Mais leurs occupations sont tellement pénibles, leur sort, qui les expose à l'incertitude de l'avenir et de la maladie, est tellement digne d'intérêt qu'il est juste de les considérer sur le plan où les placent leurs efforts et leur résignation à une vie de privations. Il faut leur reconnaître une véritable philosophie pour accepter, sans révolte, leur sort misérable, qu'ils pourraient considérer comme une injustice sociale en le comparant à celui des classes privilégiées par la fortune.

Tout homme a droit de prendre sa part des biens de la nature. Son salaire doit être suffisamment élevé pour lui permettre de subsister et de vivre selon sa condition sociale et de pourvoir à l'entretien de sa famille.

Durant toute l'antiquité, aussi bien à Rome qu'à Athènes, on a méprisé le travail manuel réservé aux esclaves et qui était considéré comme indigne du citoyen libre. Aristote, lui-même, croyait que le travail manuel avilissait la condition des esclaves.

(1) Haessle.

Ce n'est qu'au moyen âge qu'on trouve, formulée pour la première fois par St-Thomas d'Aquin, la théorie du juste salaire, qui n'était, d'ailleurs, qu'une conséquence de l'idée de justice commutative, de l'esprit d'équité qui doit exister dans tous les échanges. A cette époque, l'Eglise était la seule puissance qui put faire office de construction sociale et d'émancipation des travailleurs qui, jusqu'alors, avaient été voués constamment à un état de servilité. Ce fut le régime des corporations.

Sans entrer dans le détail de leur fonctionnement, il convient de se représenter à quels besoins elles répondaient au moins au début.

Pendant tout le moyen âge, le commerce fut, à part les exceptions constituées par les foires de change, pèlerinages et croisades, pratiqué selon le mode du marché fermé. Celui-ci se caractérisait par les modalités suivantes : interdiction aux pérégrins de se livrer au commerce, nombre de producteurs rigoureusement déterminé et de capacité égale grâce à la pratique du Chef-d'Œuvre. Ainsi était évitée la surproduction. Les compagnons avaient toujours espoir de devenir maîtres et l'esprit patriarcal était une des caractéristiques des corporations.

La royauté ébranla profondément ce régime en créant, moyennant finances, des charges et maîtrises. L'équilibre, en fait, était rompu aussi bien au point de vue du nombre total des producteurs, qu'à celui de la capacité professionnelle des maîtres. De plus, les compagnons perdirent tout espoir d'accéder à la maîtrise par suite de l'accroissement de leur nombre. Le régime corporatif se trouva complètement modifié dans ses bases à la suite de plusieurs ordonnances, notamment, celle de 1581 qui unifia l'apprentissage pour tout le royaume, mar-

qua ainsi la fin du marché fermé et donna naissance à un prolétariat qui prit conscience de la divergence de ses intérêts et de ceux des maîtres.

Par suite de l'ingérence du fisc, les profits des maîtres tendirent à baisser ; ceux-ci s'efforcèrent alors de diminuer la rémunération des compagnons et apprentis. Désormais, les corporations sont organisées au profit des maîtres et non plus du public. La maîtrise est monopolisée au détriment des compagnons et apprentis pour lesquels elle est devenue inaccessible. Elles profitent également à la royauté qui tire des avantages fiscaux de ses concessions de privilèges.

En un mot, sous l'ancien régime tant que le compagnon a fait partie de la corporation, c'est-à-dire que celle-ci a été un centre familial s'inspirant des données Thomistes, il n'y a pas eu de conflits sociaux. Lorsque les maîtres eurent développé leur esprit de gain, en faisant passer l'économie du profit avant l'économie du juste prix et du juste salaire alors, commencèrent les luttes, issues de l'antinomie d'intérêts qui devaient durer jusqu'à nos jours.

C'est au XVII^e et au XVIII^e siècles qu'on assista à la naissance du mouvement antiréglementaire. Les philosophes et les économistes y participèrent pour protester contre un régime qu'ils estimaient spoliateur et pour réagir contre les abus de la fiscalité.

Les doctrines des Physiocrates et des Utilitaristes effritèrent le régime corporatif ; d'autres éléments, l'importance du commerce d'exportation, le développement de l'industrie, l'accroissement de l'épargne, les perfectionnements de la technique y contribuèrent également pour une large part.

L'influence de la Révolution s'est exercée de deux façons différentes : avant 1790, s'inspirant des idées de liberté

chères aux Physiocrates et à Turgot, qui avait proclamé le droit au travail comme un droit naturel, celle-ci décréta la liberté absolue des conventions : « Il sera libre de faire tel négoce ou d'exercer telle profession ou métier que l'on trouvera bon ».

Ce régime de liberté eut des résultats néfastes. C'est alors que le législateur revint sur ses pas et la tendance réglementaire évolua rapidement vers la raison d'Etat, alors que, jusque là, les lois avaient été faites en prenant en considération la qualité de l'individu. On revint sur les mesures de liberté qui avaient été prises et on les remplaça par des mesures policières. C'est la loi du 22 Germinal an XI qui fut la première manifestation de cette tendance. Elle créa le congé-acquit, origine du livret ouvrier qui subsistera pendant la plus grande partie du XIX^e siècle. Les articles 414, 415 et 416 du code pénal, reproduisant les dispositions de la loi de Germinal an XI concernant la fixation du salaire, interdirent toute coalition, aussi bien entre les patrons qu'entre les ouvriers. Le droit de réunion fut supprimé en l'an III et en l'an IV. La classe des travailleurs fut donc privée de la triple armature que formaient pour elle le droit d'association, le droit de coalition et le droit de réunion.

Ces dispositions expliquent le régime d'isolement de l'ouvrier pendant la première partie du XIX^e siècle. La législation de l'ancien régime, supprimée par la Révolution, ne fut pour ainsi dire, pas remplacée et la brièveté de la nouvelle réglementation est due à ce que ses auteurs se sont fiés au jeu des lois naturelles.

La classe ouvrière se trouve donc, après la période révolutionnaire, dans une position peu favorable. De 1806 à 1830, on assiste à un mouvement d'idées en faveur de la restaura-

tion du régime corporatif, dû surtout à l'initiative privée. Napoléon 1^{er} en conçut le projet, mais il se refusa à reconnaître officiellement la résurrection de la corporation parce que c'eût été accepter la supériorité de l'ancien régime sur l'œuvre de la révolution. Mais la plupart des professions furent réglementées ; les chambres de commerce se multiplièrent. Si en droit, les groupements ouvriers étaient interdits, ils avaient pu, en fait, continuer à subsister et ce, d'autant plus activement, qu'ils pouvaient se dissimuler plus facilement au patronat et aux autorités policières.

C'était le moment de l'essor de la grande industrie et de l'apparition du machinisme qui eurent pour conséquence l'augmentation de la production dans les usines et créèrent, par ailleurs, un chômage déjà inquiétant. Les salaires étaient extrêmement bas, les conditions de travail très pénibles. La durée des journées de labeur était très longue : il s'ensuivit une déchéance physique et morale de la classe ouvrière tout entière.

La crise industrielle eut, par suite de la sous consommation des ouvriers, pour effet, l'augmentation du chômage sur le marché agricole. Les paysans, quittant la terre pour aller dans les villes, augmentèrent le nombre des mécontents. On assiste alors à l'efflorescence de sociétés populaires à caractère à la fois prolétarien et politique. Des émeutes présentant un aspect de gravité inconnue jusque là éclatèrent à Lyon en 1831 et à Paris en 1834. Les grèves qui furent nombreuses furent vouées à l'insuccès, le patronat, très puissant, dominé par l'économie du profit, se refusant systématiquement à accorder des salaires qui ne soient pas une rémunération de famine.

Alors éclata la révolution de 1848, sous l'influence du mi-

lieu compagnonique et du milieu politique. C'est à partir de cette date que s'édifiera puissamment la force ouvrière et que se préparera l'époque moderne. Le plan de réformes, dressé par la commission du Luxembourg était très vaste puisqu'il comprenait la création d'un ministère du travail, la nationalisation des chemins de fer, des mines, des banques et des assurances, l'organisation de l'arbitrage en matière de différends entre patrons et ouvriers, etc... Les réalisations pratiques, bien que moins importantes, ne furent pas négligeables, elles ont été surtout dues à l'influence des Interventionnistes tels que Dupont-White et Anton Menger. Ceux-ci considéraient que l'individu est essentiellement égoïste par nature et agit souvent sous l'influence des passions. Il constitue donc le principal obstacle à la civilisation. L'Etat, au contraire, organe des sociétés, agit dans l'intérêt de tous. Il appartient donc à l'Etat, par son action législative, d'édicter des règles et de faire les réformes qui s'imposent.

Ces idées ont exercé une influence profonde et expliquent les réalisations qui furent faites à cette époque en faveur de la classe ouvrière : limitation de la durée du travail, protection du travail des enfants, réglementation des bureaux de placement, organisation du garantisme social, etc... La loi de 1854, octroyée par l'empire libéral, reconnut aux ouvriers le droit de coalition. Enfin, en 1884, Waldeck-Rousseau fit voter la loi autorisant les groupements en syndicats professionnels, à la suite de laquelle on assista à un essor du syndicalisme par professions et par fédérations de métier.

La loi de 1884 qui accordait la liberté de créer des syndicats, ne fit pas l'union complète dans la classe ouvrière. Celle-ci se partagea en diverses tendances, les motifs de divergence étant dûs surtout à des questions de tactique à adopter vis-à-

vis de la nouvelle organisation professionnelle que la loi sur les syndicats permettait d'entrevoir. Il y eut ainsi les allemandistes, les guesdistes, les blanquistes, les broussistes, qui tiraient leur appellation du nom de leur chef, et enfin les anarchistes.

Malgré les rivalités, somme toute secondaires, le mouvement syndical se développe rapidement : avant le vote de la loi sur les syndicats on ne s'y intéressait guère, mais une fois votée on l'utilise au maximum. Les syndicats se forment par professions, puis se fédèrent par industries et forment, en outre, des unions de syndicats de professions différentes, mais appartenant à une même région. Ainsi tout un système s'édifie avec des organismes locaux, régionaux et professionnels qui se recoupent les uns les autres. Dans chaque centre ouvrier important est créée une bourse du travail, qui, en réalité, est un organe de centralisation et de direction de l'action des divers syndicats de son ressort. La confédération Générale du Travail unifie et coordonne toute cette activité dans le pays. Mais peu à peu le mouvement syndicaliste, au fur et à mesure qu'il prend de l'ampleur se donne une doctrine. Les Congrès des Bourses du Travail d'abord hésitants finissent par apporter leur adhésion à la lutte des classes avec tout ce qu'elle comporte : grève générale, lutte ouverte contre la bourgeoisie, etc.. On perfectionne notamment la théorie de la grève générale qui permettra à la classe ouvrière par l'arrêt total de la vie économique de tenir le patronat à sa merci et de s'emparer de la direction de l'activité économique et politique ; on arrivera ainsi à la suppression du salariat et à l'instauration d'un régime nouveau dans lequel l'omnipotence du capital aura disparu.

Suivant l'évolution des organisations syndicales, ce programme a été mis plus ou moins en application. La classe ou-

rière a eu fréquemment recours aux grèves pour faire aboutir ses revendications et, par deux fois, en 1907 et en 1920, on assiste à des essais de grève générale qui échouent.

Ce mouvement a-t-il eu une influence sur le taux du salaire ? La chose est certaine. Si le but final recherché est la suppression du salariat par l'abolition du capitalisme, les syndicats poursuivent l'amélioration du sort de la classe ouvrière dans le régime capitaliste présent. Ils demandent pour cela des augmentations de salaires, surtout en période de hausse des prix, notamment au cours de la période d'inflation qui a suivi la guerre et où on commence à agiter la question de l'échelle mobile des salaires.

Le taux des salaires marque alors une ascension croissante. Non seulement le salaire nominal s'accroît d'une augmentation proportionnelle à la dépréciation de la monnaie, mais le salaire réel augmente également, faisant bénéficier la classe ouvrière d'un pouvoir d'achat plus grand, qui permet l'élévation de son standard de vie.

On peut donc dire que, depuis 1848, la classe ouvrière a bénéficié de nombre de mesures favorables. Les conditions du travail se sont améliorées ; le chômage a régressé au moins jusqu'à ces dernière années, et le niveau de ses moyens d'existence s'est notablement élevé.

PREMIERE PARTIE

Etude théorique du salaire

CHAPITRE PREMIER

LES THÉORIES DU SALAIRE

De nombreux théoriciens constatant l'état malheureux des ouvriers durant tout le XIX^e siècle, se sont attachés à chercher des remèdes à cette situation sans pouvoir faire prévaloir leur point de vue.

Sans entrer dans le détail de ces théories, il paraît essentiel d'en donner un aperçu succinct. La critique de leurs conclusions nous aidera à mieux dégager les règles qui doivent présider à l'établissement du juste salaire.

Les différentes théories peuvent se classer en deux catégories : la première comprend celles qui prennent pour critérium l'équivalence dans l'échange entre le travail et le salaire ; la seconde préconise le droit pour le salarié au produit intégral de son travail.

Nous examinerons, ensuite, les théories de Carver et de Clarck qui limitent le salaire à une certaine partie du produit.

SECTION I

Théories de l'équivalence dans l'échange

La doctrine des canonistes s'était attachée seulement à établir le juste prix des marchandises. Cela s'explique parce

que, à cette époque, le nombre des salariés était infime. Le commerce était effectué par des producteurs autonomes et chaque salarié était susceptible de devenir un artisan, auquel la rémunération était fournie par la vente de ses produits.

Bien que la doctrine du juste salaire n'ait pas été spécialement traitée par les canonistes, elle se trouve implicitement contenue dans leur théorie. Entièrement inspirée par St-Thomas d'Aquin, elle était basée sur l'idée de justice commutative qui donnait naissance à des obligations réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Ce dernier devait fournir tout le travail qu'il était capable d'accomplir. En échange, le patron devait lui accorder un salaire équivalent à la valeur produite. Cette valeur était objective, c'est-à-dire basée sur le travail accompli, sans que la loi de l'offre et de la demande pût exercer son influence. Cette valeur était déterminée par la « communis estimatio », c'est-à-dire fixée par une évaluation générale et non par des appréciations individuelles ; elle était cependant susceptible de variations dans le temps et dans l'espace. La justice était satisfaite lorsque la prestation égalait la contre-prestation. Pour estimer la valeur de la prestation fournie par l'ouvrier, on se basait sur ses besoins, c'est-à-dire sur les dépenses qu'il était obligé d'accomplir pour vivre selon la manière habituelle de la catégorie sociale à laquelle il appartenait : Il faut noter que cette théorie donna de bons résultats au moyen âge et que, grâce à l'évolution qu'on lui fit subir, elle fut appliquée jusqu'à la veille de la Révolution. Lorsque le besoin s'en fit ressentir, c'est-à-dire lorsque le progrès eut amené un élargissement des marchés dû au développement du commerce, on passa progressivement à la notion subjective de la valeur, en tenant compte pour la fixer de l'importance de l'offre,

des frais de transports, etc.. et en faisant intervenir la notion de risque.

Du point de vue théorique, on peut reprocher à ce système de prendre comme moyen terme entre le travail et le salaire, les besoins de l'ouvrier. Ceux-ci, en effet, s'ils permettent de fixer le quantum de salaire qui est nécessaire à la classe ouvrière pour vivre, ne sauraient mesurer le travail. En d'autres termes, on ne peut comparer à quelque point de vue que ce soit, le travail et les besoins; et ce serait beaucoup plus les besoins que le travail qui détermineraient le taux du salaire.

Faute donc d'avoir trouvé un troisième terme de comparaison admissible entre le travail et les salaires, cette théorie ne peut être adoptée.

Par suite du déclin des corporations et de l'avènement de la grande industrie, cette doctrine était presque tombée dans l'oubli et le catholicisme social n'était plus que le fait d'applications individuelles; il n'inspirait plus un système économique entier. La publication par le pape Léon XIII de l'encyclique *Rerum Novarum* lui a donné un regain de vigueur. En effet, sur la question du juste salaire elle s'exprime dans les termes très nets que voici : « Le patron et l'ouvrier peuvent faire tant et de telles conventions qu'il vous plaira; ils doivent tomber d'accord notamment sur le chiffre du salaire; au-dessus de leur libre volonté, il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. »

Certains catholiques sociaux ont cru trouver dans cette encyclique les bases d'une théorie de l'équivalence des échanges.

D'après le Père Antoine, qui a exposé cette thèse d'une

façon très claire, l'équivalence entre le travail et le salaire est purement objective et est mesurée par deux facteurs : l'un moral, le coût d'une vie décente pour le travailleur, c'est-à-dire le prix de sa subsistance journalière ; l'autre économique, la valeur économique du travail. Le premier facteur fixe le minimum auquel le travailleur a droit, le second répond à une notion de justice dans l'échange des prestations. Dans ces conditions, le juste salaire ne pourrait jamais descendre au dessous du niveau d'une vie décente si minime que soit la valeur économique du travail fourni : en d'autres termes, le facteur moral primerait le facteur économique qui n'agirait que comme correctif jouant en faveur de l'ouvrier. Pour le Père Antoine, l'énergie dépensée constitue le critérium déterminant le juste salaire, le salaire d'un ouvrier devant lui permettre de récupérer l'énergie qu'il a dû dépenser pour accomplir une tâche.

Ce critérium de l'énergie dépensée ne constitue pas une mesure du salaire et du service rendu plus satisfaisante que le coût d'une vie décente des canonistes.

Il ne saurait, en effet, servir à comparer des éléments aussi différents : toute dépense d'énergie n'aboutit pas au même rendement, de sorte que le service rendu n'est pas l'équivalent de l'énergie dépensée, mais bien un simple résultat. De même le salaire est un moyen de remplacer l'énergie plus que son équivalent.

Le deuxième facteur ne peut non plus être retenu. La valeur économique du travail n'est autre chose que sa valeur sur le marché, c'est-à-dire une valeur obéissant à la loi de l'offre et de la demande. D'autre part, la valeur économique peut, dans certains cas, être moindre que l'équivalent d'un salaire vital, ce qui ne peut être admis par les tenants de cette théorie.

Par ailleurs, il n'est fait état que de deux éléments : les besoins de l'ouvrier et le rendement du travail.

Mais il est deux cas dans lesquels on peut estimer licite pour les patrons d'accorder une rémunération inférieure au salaire vital, d'abord lorsqu'une crise se produit dans une industrie, ensuite, lorsqu'on est en présence d'ouvriers doués d'une habileté au-dessous de la moyenne. Le Père Antoine n'a pas étudié ces cas et l'on peut déduire de cette abstention qu'il n'admet aucune dérogation au salaire vital.

La doctrine libérale du salaire, qui exerça une grande influence pendant tout le XIX^e siècle, résulte d'une application au marché du travail, des principes généraux qu'elle a établis pour l'ensemble des problèmes économiques. D'après cette théorie, il existerait un ordre naturel qui est bon et en tout cas supérieur à ce qui peut être établi par la réglementation. Il faut laisser se dérouler le libre jeu des lois économiques qui règlera le salaire conformément à l'ordre naturel, c'est-à-dire à l'intérêt de tous.

Le travail est une marchandise dont le prix se règle sur le marché selon la loi de l'offre et de la demande. Il faut donc laisser les parties en présence, libres de contracter comme elles l'entendent : l'offre de travail émanant du capital s'accordera avec la demande de travail des ouvriers et leur libre accord réalisera l'équivalence dans l'échange de leurs prestations réciproques. S'il n'en était pas ainsi, la partie qui s'estimerait lésée, refuserait de contracter et l'autre devrait modifier ses prétentions en conséquence. Si les ouvriers acceptent de travailler pour une rémunération donnée c'est qu'ils l'estiment suffisante et si les patrons acceptent de verser tel salaire pour un travail déterminé, c'est qu'ils jugent cette attribution équitable. D'ailleurs, la concurrence que se font entre eux patrons

et ouvriers, tendra à faire établir le salaire à un niveau équitable : si la concurrence des ouvriers en quête de travail tend à faire baisser le salaire, celle qui existe entre les patrons tend à le faire monter. Ainsi, cet ensemble, ce jeu d'action et de réaction, à condition qu'on le laisse libre et qu'aucune réglementation ne vienne le troubler, permet de réaliser un échange de prestations forcément équivalentes, car s'il n'en était pas ainsi, les parties préféreraient s'abstenir de contracter.

Cette théorie serait juste, si les deux parties en présence étaient de force égale ; mais il apparaît que l'ouvrier, ordinairement démuné de réserves et n'ayant que son salaire pour assurer sa subsistance et celle de sa famille, est obligé de subir les conditions du patronat, quelles qu'elles soient. L'expérience n'a, du reste, que trop bien montré le bien-fondé de cette critique.

Comme nous l'avons vu, en exposant la doctrine des canonistes et celle des catholiques sociaux, il n'existe pas chez eux de terme de comparaison entre le travail et sa rémunération. Certains croient l'avoir trouvé dans l'avantage individuel qui résiderait, pour l'employeur, dans la part de produit fourni par l'ouvrier et, pour ce dernier, dans le salaire reçu.

Enoncer cette définition suffit à montrer que l'évaluation de l'avantage individuel est impossible, car si celui de l'employeur, consistant dans la différence entre le produit fourni par l'ouvrier et le salaire donné, peut être évalué, comment pourra-t-on mesurer l'avantage de l'ouvrier qui consiste dans une différence entre sa dépense de force et sa rémunération ? D'autre part, le salaire rentrant dans les frais de production, l'employeur aura tendance à le baisser, tandis que l'ouvrier s'efforcera de diminuer la force du travail fourni. Il n'est d'ailleurs pas possible d'établir une équivalence entre ces deux fac-

teurs qui ne sont pas comparables, et il est impossible de mesurer la relation existant entre la prestation et la contre-prestation. De plus, cette théorie, comme la précédente, ne tient pas compte du caractère moral des besoins de l'ouvrier.

Pour formuler sa théorie du salaire naturel, Von Thunen avait d'abord adopté la doctrine des frais de production d'Adam Smith; ceux-ci seraient le régulateur du prix naturel vers lequel le niveau du marché gravite constamment. La concurrence serait, en définitive, le régulateur du salaire. Von Thunen s'est attaché à rechercher s'il était possible en diminuant le taux de l'intérêt d'augmenter celui des salaires. Pour faciliter l'étude du problème, il a considéré le profit comme fixe, ce qui est inexact. En effet, il aurait dû, pour trouver une formule juste, le considérer comme variable aussi bien que le taux du salaire, de l'intérêt et de la rente. Il conclut que les ouvriers peuvent faire majorer leurs salaires en augmentant leurs besoins; mais il a perdu de vue qu'il y a, au moins apparemment, opposition d'intérêt entre le capitaliste et le travailleur. L'augmentation du salaire amoindrit le profit et le salaire idéal le diminuerait tellement qu'on assisterait à la disparition de l'entrepreneur. Le salaire naturel de Von Thunen ne se justifie donc que par l'idée de l'adéquation de ce salaire au profit, mais le principe de justice, qu'il soutient, est purement sentimental.

Nous avons ainsi terminé l'exposé des théories de l'équivalence dans l'échange, nous allons examiner maintenant les théories du droit au produit intégral.

SECTION II

Théories du Droit au produit intégral

Un certain nombre de ces théories a ceci de commun qu'elles appartiennent à ce que l'on pourrait appeler *grosso modo*, la famille socialiste, tout au moins leur originalité veut dire que toutes leurs préférences dans la répartition vont au salaire.

St-Simon considérant l'organisation sociale de son époque était d'avis que le malaise qu'il constatait était dû, en premier lieu, à une mauvaise répartition de la propriété et ensuite au fait que le travail ne recevait pas exactement sa récompense. Ce n'est pas le mérite qui a la plus forte rémunération alors que celle-ci devrait être basée sur la modalité offrant le plus d'utilité, non pas seulement pour le détenteur particulier, mais pour toute la collectivité. La propriété est donc légitime, mais elle doit être basée sur l'intérêt collectif et non pas sur l'avantage individuel. St-Simon aurait dû logiquement aboutir au collectivisme ; il n'alla pas jusque-là. Mais ses disciples reprirent ses idées et en tirèrent les conclusions normales : le travailleur devrait toucher le produit intégral de son effort et sa part devrait être proportionnelle à sa capacité productive et à son rendement utile suivant la formule « à chacun selon ses mérites ». On voit à quelle conclusion peu pratique cette doctrine aboutissait étant donné la difficulté d'évaluer le mérite de chacun.

Proudhon fut, bien qu'il se défendit d'être socialiste, un des meilleurs théoriciens de son parti.

D'après lui, toute valeur vient du travail et par suite le résultat entier de la production doit revenir au travailleur. Tous les travaux présentent une égale utilité et les salaires doi-

vent être égaux. Le travail collectif est plus productif que le travail individuel mais le surplus du produit n'est pas donné aux ouvriers ; il est conservé par l'entrepreneur et c'est ce qui constitue son profit. C'est pourquoi Proudhon voulait supprimer les entrepreneurs et créer des compagnies ouvrières ou associations de production.

A la différence de Proudhon, Rodbertus admettait que le travail constitue le seul principe de propriété mais que les différentes sortes de travaux sont inégalement productives. L'ouvrier, ayant droit à la valeur créée doit toucher un salaire proportionnel à sa valeur. Tout le revenu social doit revenir au travail. Le problème du juste salaire consiste à déterminer la part de chacun de ceux qui ont participé à la production.

Karl Marx ne fut pas comme on pourrait le croire un innovateur. Il s'est inspiré largement de la doctrine classique, qui fait reposer le profit de l'entrepreneur sur le non paiement d'une partie du travail effectué par le salarié.

Une des originalités de Karl Marx consiste à dire qu'il ne peut en être autrement avec le régime capitaliste, que tant que celui-ci durera, l'entrepreneur prélèvera toujours son profit sur le travail du salarié : c'est la théorie de la plus-value capitaliste à laquelle la théorie du salaire est étroitement liée.

Marx part de la notion de valeur. Pour lui la valeur d'une chose dépend de la quantité de travail qu'elle contient, car le travail est la substance même de la valeur ; « en tant que valeurs, dit-il, toutes les marchandises ne sont que du travail humain cristallisé ». La valeur d'une chose se mesurera donc en fin de compte d'après le nombre d'heures de travail qui a été nécessaire à sa fabrication.

Comment de cette théorie de la valeur Marx passe-t-il à

une théorie du salaire, qui le mènera elle-même, à la théorie de la plus-value capitaliste ?

Supposons un ouvrier, au service d'un patron, fabricant un produit au cours d'une journée de travail de huit heures ; la valeur d'échange de ce produit est donc de huit heures, valeur à laquelle il sera vendu par le capitaliste qui emploie l'ouvrier. De ce capitaliste l'ouvrier reçoit un salaire qui n'est autre que la valeur de sa force de travail. Mais par quoi est fixée la valeur de la force de travail de l'ouvrier, c'est-à-dire le salaire : étant une marchandise comme une autre, elle est déterminée par la quantité d'heures de travail nécessaires pour la produire ; c'est-à-dire par la quantité d'heures de travail qui a été nécessaire pour fournir les subsistances de l'ouvrier. Or celui-ci absorbe moins d'heures de travail qu'il n'en produit, autrement dit, alors qu'il a produit huit heures, les subsistances qui lui sont nécessaires ne valent que cinq heures de travail. Et le capitaliste qui a perçu la valeur produite par le travail, c'est-à-dire huit heures, n'a payé à l'ouvrier que la valeur consommée par le travail, c'est-à-dire le salaire qui vaut cinq heures. La différence qui est trois heures est la plus-value gardée par le capitaliste.

Ce prélèvement de la plus-value capitaliste peut être effectué parce que le travailleur, n'ayant pas la propriété des instruments de production, est contraint de s'employer chez le capitaliste qui profite de sa supériorité économique pour conserver une partie du salaire qui en justice devrait revenir à l'ouvrier. En sorte que le patron a intérêt à employer le plus grand nombre possible de travailleurs et à les faire œuvrer le plus longtemps possible de façon à renouveler son prélèvement un nombre de fois plus considérable. L'entrepreneur demandera sur le marché, comme prix du produit fabriqué, tout ce

qui correspond à cette valeur travail incorporé à l'objet, mais il n'en donnera à l'ouvrier qu'une partie ; cette partie variera selon l'état du marché du travail, c'est-à-dire selon l'offre plus ou moins grande de bras disponibles. Tel est le mécanisme, d'après Karl Marx, de la plus-value capitaliste.

La critique que l'on peut adresser à ces théories, c'est qu'elles ne considèrent comme seule valeur que le travail. Or la valeur des objets n'est pas mesurée uniquement par le travail qui a servi à les façonner. Elle est déterminée par un élément subjectif : l'utilité, et un élément objectif : la rareté. Ces éléments sont eux-mêmes influencés par le pouvoir d'achat du consommateur, les ressources naturelles de la contrée et la concurrence.

D'autre part la terre, le capital et également l'esprit d'entreprise contribuent à la production. En admettant que la propriété de ces biens, n'entraîne pas pour leurs détenteurs un droit aussi fort que celui des travailleurs à leur salaire, il n'en résulte pas moins, pour eux, un droit présomptif à s'approprier la rente et l'intérêt.

S'il n'en était pas ainsi, on pourrait craindre qu'on ne recherche plus la propriété de ces biens puisqu'ils ne rapporteraient plus de revenu ou, du moins, leur seul but d'appropriation consisterait à être un refuge pour l'épargne. Dans ces conditions on aurait à enregistrer une diminution considérable de l'esprit d'économie et un appauvrissement, voire même la ruine, des capitalistes.

On peut donc penser que l'application de ces théories engendrerait des maux plus considérables que ceux auxquels elles cherchent à remédier. On peut d'autre part leur reprocher de ne s'appliquer qu'à définir la répartition entre les capitalistes et propriétaires d'une part et les travailleurs. Pour la re-

munération des ouvriers, elles ne donnent, comme critérium, que le rendement, ce qui ne saurait satisfaire la justice.

Théorie du rendement personnel de l'ouvrier de Clarck.

Dans les théories précédentes, on admettait que l'ouvrier avait droit à la production tout entière, puisque le travail est la seule valeur. Dans son livre « *Distribution of wealth* », Clarck a formulé une théorie originale. Il constate d'abord que le rendement d'un groupe de travailleurs est défini par le rendement du travailleur le moins productif. Etant donné que le travail ne concourt pas seul à la production, il s'applique à rechercher la part prise par chaque agent : travail, terre et capital dans la production. Il pense ainsi déterminer leur rémunération propre, puisque chaque partie doit recevoir, d'après la loi naturelle présidant à la distribution, le montant de la richesse qu'il a créée. Clarck affirme que n'importe quel travailleur a l'usage d'un capital, si petit soit-il. Son salaire ne doit donc pas comprendre l'accroissement de production qu'il a obtenu par l'usage de ce capital, puisqu'une partie de celle-ci est due non pas à son travail mais à l'usage du capital. Pour faire apparaître la part de production afférente au capital, Clarck montre la différence de production obtenue suivant que l'ouvrier dispose d'un capital plus ou moins important. Supposons, dit-il, qu'un ouvrier ayant l'usage d'un certain capital produise cent unités de travail, s'il ne dispose plus que de la moitié de son capital, il ne produira plus que quatre-vingt-dix unités.

Un second ouvrier également productif, par définition, qui aura l'usage de l'autre moitié du capital produirait également quatre-vingt-dix unités, soit en tout cent quatre-vingts unités au lieu de deux cents qui seraient obtenues si chacun

des travailleurs avait tout le capital à sa disposition. Cette différence de vingt unités représente le rendement du capital proprement dit, mais les dix unités représentant l'augmentation du rendement quand l'ouvrier dispose de tout le capital, ne peuvent être produites sans sa coopération. En sorte que le rendement du capital sera légèrement inférieur à vingt unités.

Il est assez difficile de vérifier l'exactitude de cette thèse. Elle est entièrement imaginaire et suppose un régime parfait de libre concurrence. D'autre part, on peut reprocher à Clarck de ne pas tenir compte du caractère moral des besoins. Comme nous le verrons le rendement n'est pas la seule règle de justice en matière de salaire.

Enfin le droit du capital à un intérêt est moins fort que le droit au salaire, car le capitaliste peut satisfaire ses besoins essentiels par son travail.

Théorie de Carver.

Carver ne s'attache pas à fixer le rendement comparé du capital et du travail, mais il cherche à découvrir le rendement économique d'une unité de travail dans un système déterminé de production. Pour y parvenir, il s'applique à déterminer la production de la communauté avec et sans le concours des salariés. Par différence on aura ainsi le rendement des travailleurs. On pourra encore, en substituant un ouvrier à un autre, connaître le rendement de chaque travailleur. Ceci fixé, il sera facile de rémunérer chacun suivant ses capacités.

Cette méthode est fort difficile à appliquer. Il est des cas comme celui de l'artisan où la production tombe à zéro lorsqu'on retire l'ouvrier. De même la suppression d'un chauffeur de machine à vapeur arrêterait toute la production de l'usine. La substitution d'un ouvrier à un autre ne donnerait

pas de meilleurs résultats, d'autre part elle ne permettrait pas de connaître le rendement d'un salarié déterminé, mais simplement la différence existant avec son remplaçant.

D'autre part, on constaterait que la différence entre le salaire d'un ouvrier très habile et celui d'un manœuvre est inférieure à la différence de leur rendement.

Carver, comme Clarck, prend comme seul critérium le rendement, sans tenir compte des besoins ou des efforts, de sorte que dans ce système, certains travailleurs pourraient manquer des choses essentielles nécessaires à la subsistance. Il affirme, en effet, que si l'on donne à un travailleur quelconque plus qu'il ne mérite par son rendement, c'est au détriment des autres salariés. Ceci est inexact, puisque l'augmentation des salaires pourrait être obtenue en réduisant les profits excessifs ou en abaissant le taux de l'intérêt ou bien encore en augmentant le prix de vente des marchandises. On voit donc que cette théorie, outre ses inexactitudes, est à peu près inapplicable et que dans les cas où elle pourrait recevoir une application pratique, elle ne tient pas compte des principes fondamentaux de la justice distributive.

Nous avons ainsi fait le tour des principales théories du salaire. Nous avons vu que pour les théories de l'équivalence dans l'échange le problème essentiel consistait à déterminer les deux éléments de l'équivalence, de telle manière que le salaire qui devrait en résulter satisfasse à la notion de justice. Les théories du droit au produit intégral du travail, dans leur souci de rémunérer justement le travailleur, nous paraissent dépasser la mesure en ce qu'elles en arrivent parfois à oublier les droits des autres facteurs de la production.

Notre but est de rechercher, les principes qui doivent régir la fixation du salaire, avant de voir comment celui-ci peut être effectivement déterminé. Quel est donc l'élément essentiel qui doit primer tous les autres ?

CHAPITRE II

LE SALAIRE VITAL

Avant d'examiner ce que doit comporter le salaire vital, il convient d'étudier la nature du contrat qui lie l'ouvrier au patron.

Mais il faut avant tout définir, ne serait-ce que provisoirement, ce dont on parle en employant le mot de « salaire vital ». Nous avons en vue le salaire qui permet à l'ouvrier de pourvoir aux besoins essentiels de son existence. La suite de ce chapitre a pour but d'étudier et d'approfondir cette première notion.

En examinant la question d'une façon superficielle, on croirait constater que l'employeur achète le travail du salarié ; en contre-partie de la prestation fournie par ce dernier, il lui est attribué une rémunération équivalente à l'utilité qu'il a produite. Il y aurait donc simple contrat de vente. Mais il n'en est rien, car si l'on recherche la nature de la prestation du travailleur, on est amené à constater qu'il ne peut s'agir de la personne humaine qui est inaliénable, tant en ce qui concerne sa substance morale que sa substance physique ; de même la faculté de travail ne saurait être vendue, car elle est inséparable de la personne au même titre que l'activité laborieuse. Il ne pourrait donc s'agir que du résultat de cette activité. Mais ce produit, lui-même fruit du travail, n'est pas une marchandise, car il comprend deux éléments : une valeur économique et

une valeur purement morale qui résulte du caractère personnel et nécessaire du travail humain. Il se trouve, par là, fondamentalement différent de l'activité animale ou du résultat obtenu par l'utilisation d'une machine. Le travail d'un ouvrier est personnel, car il est différent de celui produit par un autre homme et il est toujours marqué d'un caractère d'individualité, reflet de la personnalité de celui qui l'a réalisé. Si les hommes sont semblables, en tant que faisant partie de l'humanité, ils diffèrent en tant qu'individus par l'intelligence, la force, la santé ou le talent.

Comme le dit Haessle « le travail, fruit direct d'une activité créatrice personnelle, est singulier comme toute création. C'est l'œuvre morale d'un sujet moral ».

Le caractère nécessaire du travail n'est pas moins évident. Tandis que les animaux peuvent trouver dans la nature tout ce qui leur est nécessaire pour vivre, l'homme, surtout dans l'état actuel de civilisation, serait condamné à périr s'il ne disposait du travail, seul moyen d'acquisition permettant pour le plus grand nombre d'obtenir ce qui leur est nécessaire.

Le contrat de travail n'est donc pas un contrat de vente ; il paraît également difficile de le considérer comme un contrat de location, ainsi que l'ont soutenu nombre d'auteurs et notamment St-Thomas d'Aquin. Afin de conserver au travail son caractère personnel, ils décidaient que la propriété du travail appartenait toujours à l'ouvrier qui n'en cédait que l'utilisation. Mais il est impossible de séparer la personne du travailleur de sa puissance de travail.

L'aliénation de ce travail ne peut, en même temps, entraîner celle de l'individu. D'autre part, il y a lieu de remarquer que le travail, bien consommable par essence, ne saurait faire l'objet d'une location, contrat ne pouvant concerner que

les biens inconsumptibles. Enfin s'il s'agissait d'un mandat salarié, il devrait y avoir représentation juridique d'une personne par les autres, ce qui n'est pas le cas.

Le contrat de travail ne pouvant entrer dans la classification ordinaire, doit donc être regardé comme un contrat spécial intervenant entre les co-contractants jouissant de droits égaux et créant, outre des obligations réciproques juridiques, une obligation de justice à la charge du patron. L'ouvrier doit fournir toute sa force productive, de plus « il ne doit pas léser son patron, ni dans ses biens, ni dans sa personne » (*Rerum Novarum*). Il est responsable des dommages résultant de sa faute. De son côté, l'employeur doit traiter le salarié de façon à ne pas blesser la dignité humaine en lui demandant d'accomplir une tâche au-dessus de ses forces. Du point de vue moral, il ne doit pas lui imposer de contrainte, enfin il doit lui donner un salaire vital.

Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, c'est-à-dire que, pour être valable, il doit remplir les trois conditions suivantes : 1° avoir un objet licite, 2° être conclu avec le consentement des parties contractantes, 3° être conclu entre parties capables.

Nous avons vu que le travail comporte un élément économique et un élément moral. Le salaire qui constitue sa contrepartie exacte doit également comprendre ces deux éléments qui vont, dans un but de simplification, être examinés successivement.

Tout être humain normal peut prétendre à vivre d'une manière décente, c'est-à-dire, non seulement à subvenir à ses besoins matériels essentiels, mais de plus à exercer son intelligence et à développer ses facultés. Les besoins matériels sont variables à l'infini, selon le niveau social auquel appartient-

nent les individus, les contrées où ils vivent, et sont différents même à l'intérieur d'un pays suivant que ceux-ci vivent dans les agglomérations ou dans les campagnes. Il n'est donc pas question d'arriver à déterminer un salaire vital unique fixé *ne varietur*.

Il est toutefois fort possible de fixer le montant de la rémunération à laquelle l'ouvrier peut justement avoir droit en se basant sur les besoins de la moyenne des individus vivant dans des conditions semblables. Ce salaire doit être calculé de façon à constituer la juste compensation de la renonciation de l'ouvrier au profit de son travail, seul moyen lui permettant de vivre, et présentant par là un caractère de nécessité qui provient de la fin à laquelle il répond : le maintien de la vie humaine. Il doit être obtenu en tenant compte de la constitution de l'être physique et des charges obligatoires résultant des devoirs de l'ordre social et moral. C'est dire que le salarié a droit à plus qu'une vie animale et qu'il peut prétendre à une existence humaine, suivant le degré de civilisation et les conditions de vie du groupe social dont il fait partie.

Ce salaire doit permettre à l'ouvrier de se procurer le *necessarium vitæ* et le *necessarium personæ*. Par *necessarium vitæ* il faut entendre ce qui est nécessaire aux besoins essentiels de la vie physique : logement, nourriture, etc..., le *necessarium personæ* comprend les besoins moins urgents tels que l'éducation, les loisirs, l'instruction, tous éléments, en un mot, s'adressant à la vie spirituelle et correspondant au niveau de vie du salarié. Ainsi que le dit Schreiber « dans chaque profession, le salaire vital est celui qui procure à l'ouvrier un train de vie conforme à sa condition ».

En outre, il convient que l'ouvrier puisse, en cas d'interruption de travail par suite d'accident, de maladie ou de

chômage, continuer à vivre. Une certaine somme doit être allouée afin de parer à ces éventualités.

Enfin il y a lieu de prévoir le moment où, par suite de son âge, le travailleur ne pourra plus continuer son labeur. Il faut donc qu'il reçoive, en plus d'une rétribution destinée à faire face à ses besoins immédiats, un supplément lui permettant de constituer une réserve afin de lui permettre de finir son existence dans une aisance relative.

Ces derniers suppléments ne doivent être versés par le patron que s'il n'existe aucune institution créée dans ce but, soit par l'Etat, soit par l'employeur.

Tel est le niveau que doit atteindre le salaire pour être la juste compensation d'un travail normal, c'est-à-dire le minimum exigible de l'individu et ne dépassant pas la limite supérieure fixée par les droits naturels d'autrui.

D'autre part, à l'époque actuelle, un nombre important de femmes sont employées dans les usines et dans les bureaux ; on peut les diviser en deux catégories : d'une part les femmes mariées, dont le salaire n'est qu'un complément de celui du mari et n'a pour résultat que d'augmenter les ressources du ménage ; d'autre part, les femmes célibataires sans autres ressources, ou les femmes mariées dont le mari est en chômage. Quel taux de salaire devra leur être uniformément appliqué ? Sera-ce celui correspondant aux besoins les plus grands, ou, au contraire, un simple salaire de complément ?

La réponse n'est pas douteuse. Si la rémunération était calculée sur deux bases distinctes, les femmes, sans autres ressources que le produit de leur travail, ne pourraient plus trouver à être employées, concurrencées qu'elles seraient par les femmes pour lesquelles le salaire n'est qu'un complément. D'autre part, n'accorder que la rémunération inférieure, abou-

tirait à ne pas donner un salaire vital à la première catégorie de salariées ; on est donc forcé de conclure que le salaire devra répondre aux besoins les plus grands.

Le salaire vital ne saurait trouver sa base et sa justification que dans les droits naturels de l'homme et par ces mots il faut entendre les droits essentiels à l'existence, au travail, ainsi que les droits de propriété, de coalition, etc... qui appartiennent à l'homme en raison de sa nature, par le seul fait de son existence sur la terre et en l'absence de toute législation positive.

De nombreux auteurs, notamment ceux de l'école historique, ont nié l'existence de tels droits, considérant l'Etat comme seule source de droit. D'après eux, le droit naturel ne serait pas fondé sur le fait mais sur l'utopie d'un état idéal de droit.

Si l'on suivait cette école positiviste, on serait conduit à ce fait paradoxal que l'Etat serait fondé, à tout moment, à supprimer tout ou partie des droits primordiaux des individus en vertu d'une simple loi, puisqu'il serait libre de retirer, quand il le désirerait, les avantages qu'il a concédés. L'énonciation de ce seul fait suffit à démontrer l'existence de droits antérieurs à la création de l'Etat. En légiférant, l'Etat ne crée pas un droit mais il ne fait que reconnaître les droits naturels et il lui est, **par conséquent**, interdit de faire des lois contraires aux prérogatives essentielles de l'homme.

Par contre, il est parfaitement possible pour l'Etat d'étendre le « suum » du citoyen à la condition que les mesures prises ne nuisent pas à certaines classes d'individus, car il doit observer la justice sociale et ne pas avantager certaines parties de la nation au détriment des autres.

Le droit à l'existence se pose avec une acuité très grande depuis que les hommes se sont appropriés la quasi-totalité des

terres cultivables. Le droit de propriété étant un droit qui appartient à l'être humain et non pas à la collectivité, il ne peut être question de dépouiller les occupants actuels au profit de tiers.

Les conséquences de ce changement de propriétaires, c'est-à-dire de l'instabilité de la propriété privée, seraient d'ailleurs néfastes, car elles retireraient un stimulant indispensable au bien commun.

La seule hypothèse, où le droit de propriété doit s'incliner devant le droit à l'existence, est le cas de nécessité : « Les biens inférieurs, a écrit St-Thomas, ont été créés pour subvenir aux besoins de l'homme ; c'est pourquoi la division de ces biens et leur attribution à chaque individu en vertu de la loi humaine, ne peut jamais les soustraire à leur destination de droit naturel, qui est de subvenir aux besoins de l'homme. Donc s'il n'y a nécessité évidente et urgente, par exemple lorsqu'un homme est en état de danger de mort et qu'on ne peut venir autrement à son secours, il est bon pour le secourir, de prendre de façon ouverte ou secrète sur le bien d'autrui ce qui est nécessaire. »

Ce cas exceptionnel mis à part, on refuserait au travailleur l'exercice de son droit inné à l'existence en ne lui accordant pas un salaire lui permettant de jouir d'une part raisonnable des biens de la nature. Cette partie, variable suivant la situation du travailleur, devra toujours lui permettre de vivre décemment en application de ce principe que le travail constitue le principal titre d'acquisition et le plus valable.

Dans ces conditions, puisque comme nous l'avons dit, tous les hommes sont égaux, tout travailleur ayant procréé une certaine utilité, peut accéder à la propriété d'une part des biens, et les détenteurs ne peuvent lui refuser cet accès, puisque le droit à l'existence se confond avec le droit à l'ac-

cès de la propriété. Il est impossible de soutenir que la richesse existant sur la terre, a été divisée pour les besoins d'une classe déterminée d'individus. Si une catégorie quelconque venait à confisquer à son profit une quantité trop considérable de ces biens, elle violerait, en ce faisant, les droits des autres copartageants.

Le seul mode d'appropriation dont disposent les salariés réside dans leur travail et, dès lors qu'ils ont fourni tout l'effort dont ils sont capables, il ne peut être question de leur interdire de prélever une part leur permettant de satisfaire leurs besoins.

Il n'est, certes, pas question d'adopter uniquement la règle « De chacun suivant ses efforts, à chacun suivant ses besoins ».

L'application de ce principe amènerait à rémunérer le travailleur uniquement suivant ses besoins et ses désirs, sans prendre en considération la valeur du produit. En plus des difficultés qu'il y aurait de mesurer les besoins de chacun, ce critérium ne pourrait conduire qu'à développer la paresse, puisque, quelque soit le travail fourni, la rémunération serait toujours identique.

Si cette règle ne peut être considérée comme critérium unique valable du niveau des salaires, puisque production et distribution des richesses sont étroitement liées l'une à l'autre, il n'en conserve pas moins une grande valeur comme correctif des règles relatives à la partie économique du salaire et en réduisant son application aux besoins essentiels. La possession des biens terrestres ne peut être justifiée qu'en égard aux besoins auxquels ils répondent. Les richesses ne doivent jamais être considérées comme une fin en elles-mêmes, mais comme un simple moyen de satisfaire les besoins.

Le désir d'acquisition illimité, répréhensible moralement, aboutit au point de vue économique à des résultats néfastes. Ces biens ainsi accumulés, en effet, sont en quelque sorte soustraits aux désirs légitimes de ceux qui devraient en posséder une part.

Dans ces conditions, la valeur morale du travail est toujours suffisante pour faire attribuer un salaire vital au travailleur, et ce, même dans le cas où du point de vue économique le produit serait insuffisant pour justifier un tel salaire. C'est la valeur morale, et non la valeur économique du service, qui doit déterminer en justice le minimum du salaire. Tout homme a, en effet, en contre partie du devoir qui lui incombe de subsister, le droit de se procurer ce qui lui est nécessaire. (1)

En d'autres termes l'employeur doit agir vis-à-vis de ses ouvriers non seulement comme un débiteur ordinaire, mais encore comme un détenteur des biens de la nature qu'il a l'obligation de répartir équitablement entre eux. Il s'agit là d'une fonction sociale à laquelle il ne peut pas, moralement, se dérober et cette obligation ne saurait dériver d'un contrat ne comportant qu'une simple équivalence entre les prestations matérielles fournies de part et d'autre.

LE SALAIRE VITAL FAMILIAL

C'est également du point de vue moral, et uniquement de ce point de vue qu'on peut justifier le salaire vital familial, qui est celui qui permet à l'ouvrier de pourvoir aux besoins essentiels de l'existence de sa famille.

Le sort normal de l'homme est de se marier et de créer

(1) Ces principes sont valables pour le travailleur moyen et en l'absence de crise économique.

une famille. Ce n'est que dans ce milieu familial que l'individu peut développer pleinement sa personnalité et obtenir l'existence équilibrée indispensable à ce but. D'ailleurs la nécessité de perpétuer l'espèce humaine rend obligatoire la fondation d'un foyer.

L'entretien de la famille incombe à son chef naturel, et cette obligation est aussi astreignante que celle de subvenir à ses propres besoins. Il faut donc que le salaire vital du chef de famille comprenne un supplément suffisant pour couvrir les dépenses auxquelles il a à faire face. S'il n'en était pas ainsi, les salariés préféreraient, avec juste raison, ne pas avoir de postérité plutôt que de la condamner à une existence misérable. On ne peut donc sur ce point admettre la théorie d'une partie de l'école catholique résumée dans la réponse faite par Léon XIII au cardinal Gossens « Pourvu que le salaire soit l'équivalent du service rendu, le patron ne pèche pas contre la justice alors même que ce salaire soit insuffisant pour faire vivre une famille ». Il est vrai que Léon XIII continuait ainsi « Le patron peut pourtant pécher parfois contre la charité ou contre l'équité naturelle » et nous savons que la charité prise dans ce sens, n'est pas l'aumône mais une vertu supérieure à la justice.

Contre l'octroi de sursalaire, certains ont fait valoir que l'employeur n'avait pas à prendre en considération les besoins de la famille, qui ne pouvait avoir aucun lien de droit avec lui puisqu'elle ne participe pas au travail fourni ? Cette objection ne saurait être valable puisque la rémunération, ainsi que nous l'avons vu, ne doit pas seulement être la contre-partie de la valeur économique du travail fourni, mais aussi de sa valeur morale et que cette dernière ne saurait être inférieure au coût d'une vie décente pour le salarié et sa famille.

D'autre part si la famille n'a aucun lieu de droit avec l'em-

ployeur le salarié ne s'en trouve pas moins cessionnaire de ses droits et peut ainsi réclamer que ses besoins étendus soient satisfaits.

Du point de vue pratique nous rencontrons les mêmes difficultés que pour la fixation du salaire des femmes.

Il est impossible de payer deux salaires différents suivant que les salariés sont mariés ou non. S'il en était ainsi, en effet, les ouvriers mariés ne pourraient trouver à s'employer, le même travail pouvant être accompli à de moindres frais par les célibataires. D'un autre côté il serait injuste d'accorder un salaire égal au travailleur célibataire et à celui chargé de famille. Le premier aurait en effet une situation privilégiée puisqu'il serait mis en possession d'une somme suffisante pour pourvoir à l'entretien de plusieurs personnes.

Cependant, une partie de l'école catholique sociale estime que l'on doit donner à tout ouvrier même célibataire un salaire lui permettant de faire vivre une famille normale. La fondation d'une famille est un acte si pleinement dans la nature de l'homme que l'on ne doit pas attendre qu'il soit chargé d'enfants pour lui donner un salaire qui lui permette de faire vivre la famille que son penchant naturel l'amène à fonder.

Les difficultés d'organisation peuvent être aisément résolues par l'institution de caisses de compensation qui permettent de n'accorder à l'ouvrier célibataire que le salaire vital individuel, et d'allouer, grâce aux versements patronaux, des allocations familiales permettant au chef de famille d'obtenir une compensation équitable pour ses charges de famille.

CHAPITRE III

LE SALAIRE ABSOLUMENT JUSTE (1)

Le droit pour tous les travailleurs à un salaire vital étant ainsi établi, il convient d'examiner si ce salaire, basé sur le principe naturel des besoins, satisfait aux exigences de la justice dans tous les cas. Nous avons donc à rechercher si tous les travailleurs, ou certains d'entre eux, remplissant certaines conditions, ou se trouvant dans des situations déterminées, ne peuvent prétendre à obtenir une rémunération plus élevée que le salaire simplement vital.

En d'autres termes, le problème à résoudre est le suivant : un ouvrier de rendement élevé, ou accomplissant une tâche difficile exigeant une grande habileté, ou un long apprentissage, doit-il toucher une rémunération plus élevée qu'un simple manœuvre ? D'autre part, ce dernier est-il toujours condamné à se contenter d'un salaire vital ou au contraire peut-il prétendre à une amélioration de son sort.

Il résulte des principes exposés dans le chapitre précédent que le droit pour le travailleur à satisfaire ses besoins essentiels est primordial. Aucun supplément de salaire ne saurait donc être accordé à certains travailleurs, alors que tous n'ont pas obtenu le salaire vital. La valeur de la vie étant égale pour tous les humains, il serait contraire aux droits naturels des in-

(1) Nous nous sommes inspiré, dans les pages qui vont suivre, de l'ouvrage de M. Ryan. *Distributive justice*.

dividus d'accorder une rémunération supplémentaire à certains alors que d'autres manqueraient des objets strictement nécessaires.

Dans l'étude du salaire absolument juste, que nous sommes appelés à faire, nous supposons donc que tous les ouvriers ont reçu un salaire vital. L'élément moral du travail recevant une équitable rémunération, nous allons rechercher quelle devra être la contre-prestation des éléments économiques ou matériels.

Cette partie du salaire doit être fixée en tenant compte d'abord de la règle dite de la productivité : « A chacun suivant son rendement » qui doit être corrigée par la règle des efforts nécessités par le travail. Enfin, la qualité du travail fourni doit également influencer sur le taux de la rémunération.

D'après la règle de la productivité et des efforts, le salaire doit être d'autant plus élevé que le produit du travail est considérable. La rémunération à la tâche ou aux pièces, est basée uniquement sur lui. Mais ce mode de rémunération, bien que présentant une apparence de justice absolue, aboutit à des résultats opposés. Il ne pourrait, en effet, être juste que si les hommes étaient doués de forces ou d'aptitudes égales. Mais il existe des différences congénitales entre les travailleurs, certains sont susceptibles d'obtenir un rendement plus élevé en fournissant moins d'efforts que d'autres. Il apparaît donc immédiatement que ce principe doit être corrigé en faveur des ouvriers moins bien doués par la règle des efforts qui veut que le salaire soit basé non plus sur le rendement mais sur les efforts nécessités pour l'obtenir. On aboutirait ainsi à accorder deux salaires différents pour des résultats égaux, au cas où les travailleurs ne seraient pas pourvus d'un pouvoir productif

égal. Il faut donc corriger ce que chacune de ces règles a de trop absolu par une application judicieuse de l'autre.

Il est certain qu'un rendement particulièrement élevé, mérite une rémunération supplémentaire ; s'il n'en était pas ainsi, les meilleurs travailleurs seraient amenés à faire décroître leur rendement, afin de le rendre égal à celui de leurs compagnons. Le stimulant constitué par ce supplément de rémunération n'est pas moins justifié lorsqu'il s'agit de récompenser des efforts exceptionnels. Nous ajouterons que l'appréciation de cet élément, déjà difficile pour des travaux identiques, devient presque impossible à réaliser lorsqu'il s'agit de tâches entièrement ou même partiellement dissemblables.

Le travail ne doit pas être mesuré seulement au point de vue quantitatif, mais bien aussi suivant sa nature et sa qualité. La première distinction qui s'impose est celle des travaux manuels « artes serviles » et des travaux intellectuels « artes liberales ».

Toute l'antiquité a méprisé le travail manuel, considéré comme incompatible avec la dignité de l'homme libre. Bien que, depuis St-Thomas, le travail manuel et le travail intellectuel soient assimilés au point de vue moral, la rémunération de ce dernier doit être supérieure à celle des travaux exigeant une plus grande activité corporelle et une part d'intelligence d'autant plus réduite. De cette distinction découle toute une hiérarchie de travaux, basée non seulement sur leur nature mais encore sur les qualités congénitales des individus. En outre, il faut encore tenir compte des sacrifices qui ont dû être consentis pour acquérir soit la connaissance d'un métier qualifié par l'apprentissage, soit l'instruction nécessaire à l'accomplissement des travaux figurant au sommet de la hiérarchie. Il y a dans ces deux cas un capital méritant une rémunération qui

doit compenser le manque à gagner durant l'époque d'études pratiques ou théoriques. On peut même dire que le supplément accordé à des ouvriers se trouvant dans l'une de ces deux conditions ne constitue pas un complément de salaire mais simplement une rentrée dans des avances. Ce supplément de rémunération est obtenu, partiellement du moins, par le jeu de la loi de l'offre et de la demande, les salariés qualifiés étant proportionnellement moins nombreux que les autres par rapport aux fonctions à pourvoir. Enfin, d'un point de vue différent, mais se rattachant également à l'abondance plus ou moins grande des travailleurs, il faut signaler que certains travaux présentent un caractère dangereux ou désagréable et que peu d'ouvriers s'astreignent à accomplir. Ils donnent droit, pour ceux qui consentent à les faire, à un salaire supplémentaire.

En résumé, nous avons vu que suivant la première règle de fixation du salaire, règle purement morale, tous les ouvriers que l'on pourrait qualifier de moyens doivent recevoir un salaire vital.

L'étude des éléments économiques du travail montre que les ouvriers très productifs, accomplissant des efforts inusités ou encore ceux qui ne sont qu'en petit nombre à cause soit du caractère délicat de la tâche, soit de son caractère dangereux, ont droit en justice à un supplément de salaire.

Si la répartition du salaire vital a laissé subsister dans la somme destinée à payer les salaires, un reliquat disponible, celui-ci devra être réparti à titre de rémunération supplémentaire aux catégories de travailleurs indiquées ci-dessus. Cette super-rémunération ne sera pas égale pour tous, mais son taux sera calculé en raison de l'utilité économique spéciale à chaque individu, en observant les règles précédentes.

Si les profits sont suffisamment élevés pour, qu'après ces répartitions, il subsiste encore un excédent, celui-ci devra être distribué d'une façon égale entre tous les salariés et sans tenir compte des différences existant entre eux. Les avantages de ce mode de répartition sont tels qu'ils permettent d'accorder à l'ouvrier moyen non qualifié un supplément au salaire vital, tout en laissant subsister entre ce salaire et celui du travailleur mieux doué une différence pleinement justifiée. Cette manière de faire est entièrement conforme à la justice et de plus elle tend à augmenter la production en stimulant les ouvriers les mieux doués; elle répond ainsi aux besoins du bien-être humain. Cette augmentation de production, c'est-à-dire de richesses à distribuer, est le but vers lequel il faut tendre. Dans un système de bonne répartition, la masse des salaires augmentera parallèlement aux chiffres des profits et des sommes destinées à rémunérer les capitalistes et les propriétaires fonciers.

La nature, le capital et le travail sont les trois facteurs de la production. Les richesses produites doivent donc être partagées entre les propriétaires, les entrepreneurs et les travailleurs. Plus la somme à répartir aux salariés est grande et plus élevé est le montant des salaires, il est donc intéressant d'examiner si la masse des salaires peut, de façon équitable, être augmentée au détriment du capitaliste et de l'entrepreneur. Nous rechercherons également si une élévation du prix des marchandises est légitime lorsqu'elle a pour but de permettre une augmentation des salaires.

DROITS RESPECTIFS DU SALARIÉ ET DE L'ENTREPRENEUR

L'entrepreneur a droit à un profit basé sur ses besoins, et qui doit être suffisant pour lui permettre de vivre suivant le

niveau de la classe à laquelle il appartient. Le chiffre du profit doit être assez élevé en outre pour former une contre-partie au risque de périlclitation de l'entreprise. Enfin l'entrepreneur particulièrement habile, ou remarquablement doué, a droit, comme l'ouvrier se trouvant dans les mêmes conditions, à un profit supplémentaire.

Les bénéfices de l'entreprise seront donc répartis d'abord de façon à accorder un salaire vital et un profit équitable ; l'excédent, s'il en existe, servira à répartir le salaire absolument juste tel que nous venons de le déterminer et le profit supplémentaire revenant à l'entrepreneur s'il est en droit de le réclamer, de par une organisation remarquable de son entreprise ou ses qualités personnelles.

Supposons maintenant que les bénéfices ne soient pas épuisés par ces répartitions, suivant quelles bases le surplus devra-t-il être distribué ?

D'une façon générale, on peut dire que les entreprises qui se trouvent dans cette situation florissante le doivent bien plus à l'intelligence et à la clairvoyance de l'entrepreneur qu'au rendement exceptionnel des ouvriers qui, certes, peuvent influencer sur les résultats mais dans des limites assez modestes.

Il est juste alors de rémunérer les dons exceptionnels de l'entrepreneur en lui accordant tout le surplus des bénéfices.

Cette solution est conforme à l'intérêt général car en décider autrement ne pourrait qu'influer de façon malheureuse sur la production, en supprimant le stimulant naturel que constitue l'intérêt individuel.

Le profit ne présente pas la même sécurité que le salaire ; il convient donc qu'il bénéficie d'une plus grande élasticité. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que le profit ne re-

présente dans les grandes entreprises qu'une part minuscule par rapport à la totalité des salaires.

En n'en répartissant qu'une fraction, on arriverait à ce double résultat : en ce qui concerne les ouvriers on ne pourrait leur attribuer qu'une somme qui ne modifierait pas sensiblement le taux du salaire et qui ne leur apporterait donc pas d'avantages sensibles, tandis que pour l'entrepreneur le profit, ferment d'activité et de progrès, s'effriterait tellement qu'il perdrait ses qualités stimulantes ; il ne serait plus alors possible de trouver d'hommes consentant à remplir ces fonctions.

DROITS RESPECTIFS DU SALARIÉ ET DU CAPITALISTE

Nous avons vu que l'entrepreneur avait un titre aussi fort à prélever un juste profit que l'ouvrier à recevoir son salaire. Ce droit d'appropriation repose, en effet, sur le principe moral des besoins.

Nous allons montrer que le droit pour le capitaliste de s'approprier l'intérêt est infiniment moins fort, car son fondement moral est inférieur à celui du salaire et du profit qui constituent les seuls moyens dont disposent le travailleur et l'entrepreneur pour obtenir une existence décente, tant pour eux que pour leur famille.

Il en va tout autrement pour le capitaliste. Ce dernier peut, en règle générale, assurer sa subsistance par le travail. Les sommes, qu'il percevra à titre d'intérêt, constituent un simple supplément qui n'est pas destiné à faire face aux besoins essentiels de la vie. Ce supplément, au contraire, permettra au capitaliste de satisfaire des besoins secondaires, c'est-à-dire d'acquérir des objets ne présentant pas un caractère de nécessité immédiate. En raison de l'égalité morale des individus et de la hiérarchie des besoins, le capitaliste ne pour-

ra prétendre à percevoir le taux d'intérêt normal que lorsque les ouvriers d'une part, l'entrepreneur, d'autre part, auront reçu respectivement un salaire vital et un profit équitable.

Une deuxième conséquence de l'infériorité du droit inhérent au prêt de capitaux est que rien ne s'oppose à ce que les salariés, même ayant reçu un salaire vital, cherchent par le jeu des forces économiques, à s'approprier une part de l'intérêt.

De leur côté, les capitalistes sont en droit de s'opposer à la pression des travailleurs et d'essayer d'obtenir un produit aussi élevé que possible de leurs placements.

L'intérêt serait, donc, un bien dont la possession rend l'appropriation légitime. Le droit à l'intérêt est un droit conditionné par la possession. Dès que la condition est remplie, le droit devient définitif, ainsi que l'attribution de l'intérêt.

La seule objection que l'on puisse faire à ce système est qu'il n'amène les capitalistes à préférer conserver par devers eux leurs capitaux disponibles, si l'intérêt tendait à trop baisser. Mais alors le processus suivant s'établirait : une rémunération diminuée pourrait entraîner une baisse du chiffre des capitaux productifs ; il en résulterait alors une meilleure situation en faveur des capitalistes dans leur lutte contre les prétentions des travailleurs et, la rémunération, augmentant, entraînerait un accroissement des capitaux.

DROITS RESPECTIFS DES SALARIÉS ET DES CONSOMMATEURS

Les fonds destinés au paiement des salaires proviennent en totalité des sommes dépensées par les consommateurs pour satisfaire leurs besoins. Les sommes ainsi dépensées ne sont pas attribuées exclusivement aux salariés, mais se répartissent

entre tous les agents de la production. Plus les dépenses de consommation seront importantes et plus élevée sera la part pouvant revenir aux salariés..

Les travailleurs de certaines industries peuvent-ils moralement exiger une hausse de leurs salaires, alors que cette hausse ne peut être obtenue qu'en élevant le prix des marchandises ?

Pour répondre à cette question, il y a lieu d'étudier quelles seront les répercussions de cette hausse sur les différents groupes de consommateurs qu'on peut classer comme suit : 1° les salariés de l'entreprise intéressée ; 2° les salariés des autres industries ; 3° les entrepreneurs ; 4° les capitalistes.

a) En ce qui concerne le premier groupe, l'avantage constitué par des salaires plus élevés ne serait pas détruit par une élévation du prix de certaines marchandises ; ce groupe bénéficierait donc largement de la hausse de ses salaires ;

b) Cette catégorie aurait à souffrir de la hausse des marchandises, puisque ses salaires resteraient fixes. Si cette élévation du prix des marchandises avait pour effet de faire descendre leurs salaires au-dessous du niveau vital l'accroissement des salaires de certains groupes d'ouvriers ne pourrait être obtenu par ce moyen, car nous l'avons vu, aucun ouvrier n'est fondé à recevoir un supplément, alors que d'autres ne touchent pas le salaire vital. Si toutefois, cette situation se réalisait, ces ouvriers peu favorisés seraient en droit d'exiger une hausse de leurs salaires. On se trouverait ainsi enfermé dans un cercle vicieux, si cette élévation ne pouvait être obtenue que par une augmentation du prix des marchandises. L'élévation nominale des salaires ne correspondrait plus, alors, à une amélioration du sort des ouvriers. Si au contraire cette hausse des salaires peut être fournie par une compression de frais ou une diminu-

tion du prix de revient, il en résulterait un avantage pour l'ouvrier.

c) Les capitalistes constitueraient la classe la plus frappée car ils ne pourraient compenser par une majoration du taux d'intérêt de leurs capitaux ce supplément de charges.

Le taux d'intérêt est en effet fixé indépendamment de leur volonté, il n'existerait donc pas pour les capitalistes de moyen pouvant compenser la diminution de leur pouvoir d'achat. Mais les inconvénients résultant de cette situation ne sauraient contrebalancer, d'un point de vue général, les avantages résultant de la hausse des salaires. Le droit du capitaliste à son revenu n'est en effet que conditionnel et a une force bien moins grande que celui du salarié. D'ailleurs s'il arrivait que le capitaliste trouvât son revenu insuffisant, il aurait toujours la ressource de retirer ses capitaux des entreprises où ils étaient investis et de ne les employer à nouveau que lorsqu'il estimerait suffisant le taux d'intérêt alloué.

d) En ce qui concerne les autres consommateurs : producteurs autonomes, entrepreneurs, agriculteurs, etc... ils devraient chercher à compenser par une augmentation de leur profit l'élévation du coût de la vie. Cette augmentation pourrait être obtenue par une diminution de la rémunération des capitaux employés, une réduction de frais ou encore par des progrès techniques.

DEUXIÈME PARTIE

Etude pratique du salaire

CHAPITRE PREMIER

LE SALAIRE DANS L'ÉCONOMIE LIBÉRALE

Nous venons d'examiner et de préciser quelques unes des théories qui tendent à expliquer comment se forment les salaires et à déterminer ce que devrait être un juste salaire. Avant de rechercher quels moyens ont été mis en œuvre pour arriver à une telle fin, il importe d'observer la réalité et de voir quelles lois ont présidé et président encore à la formation du taux des salaires en économie libérale, c'est-à-dire au sein d'un régime qui a dominé depuis des siècles les mécanismes de la répartition et qui les domine même à notre époque, dans une mesure toujours notable.

Indiquons, dès l'abord, qu'il est difficile de ne pas admettre, à la base de la formation du taux des salaires dans le cadre d'un tel régime, la loi qui gouverne la formation des prix de toutes les marchandises ; nous voulons parler de celle qui met en œuvre les relations de l'offre et de la demande. Seulement de telles corrections doivent être apportées en la matière, des facteurs si complexes doivent être ici dégagés qu'il nous serait impossible de nous en tenir là et que nous allons avoir à pré-

ciser la question en des termes suffisamment nets pour que ne subsiste aucune espèce de confusion.

A cette fin, il va falloir, tout d'abord, rechercher dans quelle mesure la formation du taux des salaires obéit à la loi de l'offre et de la demande, puis, d'une manière plus succincte, vérifier la portée de nos assertions en les confrontant à quelques faits.

§ 1^{er}. — *Le jeu de la loi de l'offre et de la demande
dans la formation du prix du travail*

Commençons par préciser ce qu'il faut entendre par demande de travail et par offre de travail.

La demande de travail peut se définir comme étant la quantité d'efforts humains d'une espèce déterminée dont les entrepreneurs sont disposés à faire l'achat. Mais, comme les efforts des travailleurs sont inséparables de leur personne, la demande d'efforts se traduit par la demande du nombre de travailleurs susceptibles de les accomplir.

L'offre de travail est, dans le même ordre d'idées, l'offre d'une certaine quantité d'efforts, mais pour la même raison que ci-dessus, elle peut se définir par le nombre des individus susceptibles d'accomplir ces efforts. Seulement, si la demande de travail ne justifie pas d'observations particulières, il n'en est pas de même de l'offre de travail, qui diffère dans une mesure notable de l'offre des autres marchandises. L'offre de travail ne peut, en effet, être abstraite du caractère humain de son objet et présente, à ce titre, d'importantes particularités.

En premier lieu, l'ouvrier vend son travail, mais sa personne n'a pas de prix. De plus, il est inséparable de son travail et ces deux considérations expliquent que l'élasticité de l'offre est bien inférieure ici à ce qu'elle est pour d'autres marchan-

disent : les réactions de l'offre aux variations des prix ne sont pas du tout les mêmes. Ensuite, le travail humain est une marchandise éminemment périssable, qui ne se met pas en réserve, qui ne se stocke pas ; aussi son offre est-elle le plus souvent forcée. Enfin, le temps requis pour présenter sur le marché des offres additionnelles est infiniment plus long que celui nécessaire par le processus de production de tel ou tel objet.

Partant de ces considérations, nous pourrions tenter de mettre en lumière toutes les particularités que présentent les interactions de la demande et de l'offre de travail, d'une part, du taux des salaires, de l'autre, mais ce serait nous étendre trop sur ce sujet et il paraît plus opportun de passer, tout de suite, au mécanisme de la formation du taux des salaires.

Il importe ici, comme ailleurs, d'établir une discrimination logique entre la formation des prix momentanés et celle qui s'établit dans une période de longue durée.

A. — *Formation des prix momentanés.*

Elle serait analogue en principe à celle de tout autre prix si le marché du travail et les parties en présence ne se trouvaient placées dans des conditions très spéciales.

Tout d'abord, le marché du travail est fort différent de celui des autres marchandises. L'insuffisance du contact établi entre l'offre et la demande d'une part, le manque de mobilité de la marchandise travail, d'autre part, contrarient singulièrement la tendance à l'unité des prix.

Ensuite et surtout — et nous nous proposons d'y revenir plus longuement par ailleurs — les parties en présence sont loin de se trouver dans des conditions identiques, ou du moins il en a été très longtemps de la sorte. En principe, la situation économique de l'entrepreneur est infiniment plus favorable

que celle de l'ouvrier isolé. L'entrepreneur peut en effet se permettre aisément d'attendre que les prétentions adverses se soient atténuées, tandis que l'ouvrier, qui vit généralement au jour le jour, est très rapidement acculé à la pénurie et doit bientôt se soumettre. C'est précisément en vue de remédier à cet état de choses que se sont formés et que se sont étendus les syndicats professionnels, dès qu'on leur a donné le loisir de le faire. De là aussi l'institution des conventions collectives, que du reste nous retrouverons plus loin.

B. — *Formation du prix du travail pendant une période assez longue.*

Nous allons envisager ici les effets d'une hausse du taux des salaires, ou de l'accroissement de la demande du travail (ce sont théoriquement les deux aspects d'un même phénomène) sur l'offre de travail au cours d'une période plus longue que la précédente.

En ce qui concerne son effet dans le présent, il est très limité. Dans la catégorie où l'effectif des travailleurs se révèle insuffisant, celui-ci ne peut se trouver renforcé que de trois façons : soit par l'immigration d'ouvriers de la même catégorie, soit par l'utilisation d'apprentis plus ou moins inexpérimentés, soit par des changements de métier ou de profession. Cette dernière solution serait évidemment la plus opportune, mais que d'obstacles ne rencontre-t-elle pas ! Dans le cas d'un métier qualifié — et c'est là que le problème est sans doute le plus urgent — on conçoit mal qu'un nombre important de travailleurs depuis longtemps spécialisés, depuis longtemps habitués à des tâches très particulières, puissent être rapidement orientés vers d'autres fonctions.

En réalité, la seule solution logique, que paraisse comporter l'apparition de tels vides, consiste dans l'afflux de jeu-

nes travailleurs, c'est-à-dire que l'on doit attendre la venue de la ou des générations qui vont suivre. Il semble évident que les parents dirigent leurs enfants vers les métiers ou les professions les plus rémunérateurs et qu'un tel facteur influe énergiquement sur l'orientation professionnelle des nouvelles générations. Mais, indépendamment du fait que le relèvement du taux des salaires dans une branche de production déterminée ne produit son effet qu'avec un long retard, il importe de rappeler que ce n'est pas là la seule considération qui intervienne dans le choix d'une activité professionnelle. Nombre d'autres éléments d'appréciation jouent leur rôle en la matière, inhérents au fait depuis longtemps mis en lumière, que l'homme n'est pas uniquement sollicité par des arguments d'ordre matériel.

Tels sont les principes fondamentaux qui gouvernent la formation des prix du travail. Il ne nous reste plus qu'à préciser dans quelle mesure la concurrence tend ici à égaliser les salaires.

On doit noter, en effet, que la concurrence ne saurait jouer un tel rôle, si l'on ne tenait compte de la productivité personnelle des salariés. Car son action ne tend qu'à proportionner les salaires à la productivité personnelle des ouvriers dans une même région et pour des travaux d'égale difficulté.

A vrai dire, le calcul de cette productivité pose des problèmes difficiles et auxquels il est à peu près impossible d'apporter des réponses pleinement satisfaisantes. Il ne peut s'agir, en effet, d'égaliser les rémunérations sur la base du temps passé à travailler ; on ne saurait non plus tenir compte du seul résultat matériel du travail. En réalité, on ne peut dire que la productivité d'un ouvrier est égale à celle d'un autre que si, dans un temps donné, chacun d'eux a fourni la même somme

d'efforts musculaires et intellectuels. On conçoit la difficulté que présente l'établissement d'un tel calcul et la quasi-impossibilité où se trouvent les entrepreneurs de verser à leurs ouvriers des salaires rigoureusement proportionnés les uns aux autres.

D'un point de vue théorique, il est très exact de poser le principe : « à effort égal, salaire égal ; à effort inégal, salaire inégal ». Seulement l'application de ce principe est extrêmement délicate et il est sans doute exact de dire qu'elle n'a vraiment été réalisée de façon satisfaisante que de nos jours, grâce aux stipulations de plus en plus précises contenues dans le contrat de travail.

Partant de telles données, il va maintenant nous être possible de poser quelques formules d'une théorie générale des salaires en économie libérale.

Le salaire définitivement fixé par le contrat de travail indique le prix que l'ouvrier n'a pu dépasser vers le haut dans ses revendications et au-dessous duquel l'entrepreneur n'a pas pu abaisser la rémunération du travail, vu l'état particulier du marché et la collaboration de tous les facteurs spéciaux intervenant dans chaque cas déterminé.

La loi du moindre effort joue ici un rôle absolument essentiel : l'entrepreneur essaie d'obtenir la plus grande valeur d'usage de travail contre la moindre dépense possible en argent. Réciproquement, l'ouvrier tâche d'atteindre le salaire le plus élevé contre le moindre travail possible exigé en échange.

Le patron et l'ouvrier agiront donc finalement selon les normes suivantes :

Le patron essaiera :

a) d'une manière générale, de s'approcher le plus près

possible, quant aux salaires qu'il paie, d'une limite minima au-dessous de laquelle il pourra peut-être encore descendre, dans certaines industries, par l'introduction de la main-d'œuvre féminine et enfantine ou l'organisation de son entreprise en industrie à domicile.

b) de ne pas dépenser plus, en salaires, que ses concurrents pour un travail identique.

c) au cas où ses ouvriers seront dans une situation économique aussi favorable que la sienne, de se réserver la plus grande part possible de l'excédent du prix du marché des produits sur leur prix de revient.

Quant à l'ouvrier, il tâchera :

a) de s'approcher le plus près possible d'une limite maxima qu'il pourra même parfois dépasser dans le cas des salaires dits occasionnels ;

b) de ne pas toucher moins que d'autres ouvriers de même capacité, exécutant des travaux identiques aux siens dans des conditions similaires ;

c) et, de même que précédemment, dans le cas où les deux parties en présence seront dans une situation économique identique, de se réserver la plus grande part possible de l'excédent du prix du marché des produits sur leur prix de revient.

Ainsi viennent d'être proposées quelques formules selon lesquelles tendrait à se former un taux général des salaires en économie libérale. On pourra sans doute se rendre compte qu'elles laissent une moindre place à la théorie abstraite que ne le faisaient les considérations précédentes. Aussi bien est-ce un peu là notre dessein que de montrer que le marché du travail se différencie de celui des autres marchandises et que la formation du prix des services des travailleurs obéit sans

doute à la loi de l'offre et de la demande, mais dans une mesure tout de même moins automatique et moins implacable qu'en ce qui concerne les biens économiques.

En fait, il est logique de commencer par rattacher de telles recherches à l'offre et à la demande, mais il serait à la fois extrêmement infécond et absurde de s'en tenir là et de négliger ici l'importance des facteurs qui se rattachent à l'aspect éminemment humain et social de ces questions.

Schmoller fait ressortir que la question ouvrière n'est « ni une simple lutte de classes, ni un simple phénomène du marché ». Il ajoute « que pour le salaire, comme pour toute autre formation de valeur, les rapports numériques de l'offre et de la demande jouent un rôle déterminant, que l'utilité et la quantité de bras sont des causes de formation de valeur : mais qu'ici, encore plus que sur le marché des marchandises, il y a des groupes d'hommes avec leurs sentiments, leurs coutumes et leurs relations, que leur position et leur organisation sociale, leur force et leur faiblesse, toutes les institutions sociales et tous les règlements juridiques qui déterminent leurs manières d'agir, ont aussi de l'influence sur le salaire et sa variation et vont souvent jusqu'à le dominer ». (1)

On ne saurait prétendre qu'un tel point de vue est une simple résultante des conceptions doctrinales de la nouvelle école historique et qu'il serait excessif ou inopportun d'en tenir compte. S'appliquant aux questions ouvrières et plus spécialement à celle de la formation du prix du travail, les idées directrices qui viennent d'être définies ne peuvent, à notre avis, être contestées. Aussi bien, est-ce en tenant compte de ces remarques que nous avons introduit dans les formules précé-

(1) Schmoller, *Principe d'économie*. tome IV, page 107.

demment proposées l'éventualité d'une situation économique identique chez les deux parties en présence, éventualité que nous avons supposée irréaliste au début de ce bref examen.

C'est qu'en réalité, toujours d'après Schmoller, « le taux du salaire montre la puissance des classes sociales ». « Même la théorie que nous venons d'étudier, suivant laquelle le salaire s'explique uniquement par les grandeurs présentes sur le marché, est obligée de tenir compte au premier chef des conditions d'existence et de la possibilité de leur modification et reconnaît ainsi l'influence des causes dépendant de l'histoire des mœurs, de la morale et des institutions ». (1)

L'offre de travail à un prix déterminé résulte d'une foule de facteurs qui peuvent être parfois fort indépendants de la seule importance numérique des travailleurs en quête d'un emploi et est souvent influencée par de nombreux éléments de nature spécifiquement sociale, tels les niveaux de vie, la quantité et la qualité des besoins, l'éducation scolaire et technique, la mode et la mentalité collective dans le sens le plus large du terme.

Quant à la demande, elle est déterminée dans ses variations par des causes plus spécifiquement économiques, mais qui impliquent, derrière la productivité du pays, une abondance et une complexité d'activités sociales essentielles.

Mais c'est surtout dans le mécanisme même de la formation du taux des salaires qu'il convient de rechercher des éléments et des forces d'une telle nature. Deux espèces de considérations peuvent nous donner la mesure du rôle que nous leur attribuons.

En premier lieu, un des faits les plus frappants qui il-

(1) Schmoller, *op. cit.*, page 107.

lustrent l'histoire des salaires en économie libérale est la difficulté qu'ils éprouvent à baisser, même en période de dépression et de baisse des prix. On peut aller jusqu'à prétendre que les cas d'un affaissement des salaires, si amorti soit-il, constituent une exception à une règle considérée comme normale. Cette constatation a été fructueusement mise en relief par F. Simiand, à qui elle a, pour ainsi dire, servi de base dans l'élaboration de sa théorie des crises.

En période de prospérité, la classe ouvrière obtient sans difficulté des relèvements de salaire que les entrepreneurs lui consentent avec assez de bonne grâce. Mais dès que s'amorce la baisse des prix, elle s'emploie à défendre les avantages récemment acquis avec une grande énergie et parvient presque toujours à ne pas céder de terrain.

Quoi de plus anormal si l'on admet, à la base de la formation du taux des salaires, le jeu exclusif de la loi de l'offre et de la demande et, par ailleurs, la solidarité des prix du travail et de ceux des autres marchandises ? Le mécanisme ordinaire du marché est ici fortement tempéré, faussé même si l'on veut, par l'intervention d'éléments tout à fait étrangers à la détermination des lois spécifiquement économiques. On saisira mieux la portée d'une telle remarque lorsqu'il aura été rappelé qu'en période de crise, le taux des salaires reste à peu près le même que dans le stade précédent, alors que le marché du travail est encombré d'une masse extraordinaire de chômeurs et que, par conséquent, l'offre y est infiniment supérieure à la demande. Il serait absolument impossible d'interpréter un tel phénomène si l'on ne tenait compte d'une action humaine et sociale de plus en plus importante.

En second lieu, nous avons noté par ailleurs que lors de l'établissement du contrat de travail, l'entrepreneur se trouvait

placé, du moins en principe, dans une situation économique beaucoup plus favorable que celle de l'ouvrier et nous avons exposé les arguments qui justifient une telle assertion. Mais cette supériorité du capital sur le travail dans le régime de l'entreprise perd du terrain de jour en jour et se voit de plus en plus limitée par l'efficacité de l'action ouvrière. En réunissant un nombre toujours croissant d'ouvriers, le syndicat acquiert une importance et une force telles qu'elles lui permettent de discuter maintenant sur un véritable pied d'égalité avec l'entrepreneur. De plus il est à même de se constituer des ressources qui, le cas échéant, lui permettront d'alimenter durant de longs jours les fonds de grève nécessaires ; de la sorte, les ouvriers pourront attendre sans trop d'impatience des conditions meilleures et opposer leur bon vouloir à celui du patron.

Enfin, par l'action de plus en plus considérable qu'elle joue dans le domaine politique, la classe dite des travailleurs parvient à obtenir de l'autorité parlementaire ou exécutive des avantages appréciables, telles l'institution des conventions collectives de travail et des procédures de conciliation et d'arbitrage, avantages qui lui permettent de lutter à armes égales avec le capital.

§ 2. — *De quelques faits propres à illustrer
les observations précédentes*

Partis d'une détermination de la formation du taux des salaires fondée sur le jeu de la loi de l'offre et de la demande, nous avons ensuite introduit dans nos développements des données de plus en plus étrangères à la théorie économique pour aboutir finalement à une conception de la question ouvrière qui la situe, avons-nous dit, à mi-chemin de la lutte de classes et du phénomène de marché.

Nous avons en effet noté que les problèmes qui se rattachent à cette question, et plus spécialement celui qui nous intéresse, impliquent de nos jours l'intervention de facteurs sociaux essentiels qu'il est impossible de ne pas envisager.

Aussi allons-nous, à l'aide de quelques faits, essayer de confirmer rapidement notre position.

Comme il serait trop long de passer en revue toutes les étapes d'une histoire des salaires dont l'origine remonte à celles mêmes de la vie économique, nous allons limiter notre recherche à trois de ces étapes et nous demander ainsi pourquoi les salaires ont baissé de 1500 à 1650, puis de 1750 à 1850 et monté de 1850 à 1900. Ces exemples vont se révéler d'autant plus intéressants que nous allons pouvoir, en envisageant deux baisses importantes, mettre en lumière les raisons qui de nos jours permettent au salaire de ne plus en connaître d'analogues et renforcer ainsi le point de vue précédemment énoncé.

De 1400 à 1600, l'Europe occidentale voit croître sa population dans des proportions importantes ; la situation des paysans empire, les institutions et les cadres médiévaux deviennent insuffisants. Le régime du numéraire s'étend, la possession du capital et le commerce commencent à occuper une place prépondérante. Une classe d'ouvriers salariés, véritables prolétaires, exclusivement payés en argent, se forme lentement puis se développe peu à peu. Sa situation devient plus pénible que celle des paysans, que celle des patrons et des compagnons des corporations parce que, sans point d'appui dans les associations, elle ne sait pas immédiatement s'accommoder au régime nouveau du numéraire. Aussi voit-on les salaires réels en Angleterre passer de l'indice 100 pour la période 1451

à 1500 à l'indice 51 pour la période 1571-1602 et à l'indice 40 pour la période 1653-1702 (1).

Puis ces nouveaux salariés commencent à prendre conscience de leur sort et de leurs possibilités, s'adaptent peu à peu au régime nouveau ; un véritable mouvement ouvrier prend naissance et les salaires s'élèvent progressivement. Mais ce n'est pas pour longtemps.

De 1750 à 1850 en effet, la situation devient encore pire qu'au xvi^e siècle. La population, à cette époque, augmente plus que jamais en Angleterre, en France, en Allemagne. Les nouvelles formes de la technique de la circulation et de l'exploitation l'emportent, l'économie du numéraire et du crédit triomphe définitivement. La concurrence devient sans égale. De nouveaux ouvriers apparaissent, arrachés à leurs campagnes et à leur milieu, privés de leurs anciens soutiens, le salaire en nature et la réglementation de l'industrie domestique, isolés, abandonnés à eux-mêmes, négligés par les pouvoirs publics et les patrons qui, envisageant les choses de façon optimiste, espèrent que la misère disparaîtra toute seule par le jeu de la complète liberté économique.

Ainsi l'indice du pouvoir d'achat des salaires (base 100 en 1900) passe-t-il de 55,4 en 1810 à 53,8 en 1830 ; si la statistique publiée en 1911 par l'Office du travail, « Salaires et coûts de l'existence à diverses époques, jusqu'en 1910 » nous donnait les chiffres antérieurs à 1810, nous nous trouverions en présence d'une chute beaucoup plus accentuée.

De là les premières manifestations importantes d'une lutte de classes ; de là les réactions de Sismondi ; de là surtout l'épanouissement de la doctrine socialiste.

(1) Ces chiffres sont extraits d'un article de Schmoller dans la Revue internationale de sociologie année 1904, page 5.

Cependant, dans la seconde moitié du XIX^e siècle, le salaire s'élève à nouveau de façon sensible ; l'indice précédent passe de 53,8 en 1830 à 100 en 1900. Durant cette période, en effet, l'Etat entreprend de combattre les pires abus de la nouvelle constitution du travail et surtout l'ouvrier commence à prendre conscience de sa situation, à entrevoir toute la puissance qui caractériserait une classe ouvrière unie et à s'organiser. L'équilibration des situations économiques des deux parties en présence a pour résultat une amélioration extrêmement sensible du taux des salaires, amélioration qui n'a cessé de se poursuivre jusqu'à nos jours.

Nous aurions peut-être dû montrer, à chacune de ces trois époques, la part que peut revendiquer le jeu de la loi de l'offre et de la demande dans l'établissement du prix du travail. Mais cela, qui par ailleurs nous eût sans doute amené trop loin, aurait été certainement superflu, puisque dès l'abord nous avons admis un tel lien de causalité et que nous en avons fait la règle. Seulement, ayant introduit dans ce schéma des éléments et des facteurs qui, à première vue, n'avaient rien à y faire, nous avons eu le souci de légitimer autant que ce pouvait être fait, notre interprétation.

De la sorte, nous nous sommes peut-être un peu éloignés du véritable sujet de notre étude, mais nous avons le sentiment que cette digression s'imposait. Ayant brièvement analysé le mécanisme de la formation du prix du travail en régime d'économie libérale, nous pouvons en conclure que la préoccupation d'un juste salaire entre pour assez peu dans une détermination aussi empirique. Sans doute avons-nous noté, depuis 1850, une tendance extrêmement accentuée à la hausse, mais cette tendance, loin d'être le fruit d'un souci d'équité scrupuleusement entendu, résulte simplement du plus grand équilibre des

forces qui se trouvent en présence dans la lutte du capital et du travail.

En passant en revue maintenant les institutions qui ont été spécialement mises au point dans le but de réaliser un juste salaire, nous allons voir dans quelle mesure il convient d'accepter ou de repousser cette conception.

CHAPITRE II

L'AUGMENTATION DU SALAIRE A L'AIDE D'UNE PART DU PROFIT

Nous avons vu précédemment les fondements théoriques du juste salaire, il nous faut étudier maintenant les tentatives qui ont été faites pour le réaliser. Sans doute, est-il souvent impossible de dire que l'on a voulu mettre en application, en tel lieu donné et à tel moment déterminé, la théorie du juste salaire. Mais ce que l'on peut aisément déceler, ce sont des institutions, de nature fort diverse d'ailleurs, qui ont ce trait commun de rechercher une plus grande justice dans la fixation du taux du salaire.

Il faut d'ailleurs préciser davantage cette notion.

Ces moyens ne constituent pas, stricto sensu, une application de la théorie du juste salaire, car ils ne se préoccupent pas de réaliser la justice dans les prestations échangées ; ils cherchent essentiellement à augmenter le taux du salaire. Ils supposent donc un postulat ; à savoir que le taux du salaire communément alloué est trop bas.

*Il serait intéressant de connaître, en vertu de quel critérium on l'estime trop bas : est-ce la partie qui correspond au salaire vital qui est insuffisante, ou bien estime-t-on que ce minimum est atteint et qu'il s'agit de réaliser le salaire absolument juste. Il semble bien à voir les préoccupations qui ont inspiré les réformes que nous allons étudier que ce soit la première condition qui ait revêtu aux yeux des réformateurs le plus d'importance. En effet, ce que l'on recherche, c'est d'élever les conditions de vie du travailleur afin de lui permettre, de se hausser au-dessus de sa condition sociale actuelle. C'est donc bien semble-t-il le souci d'élever le *necessarium vitae* et le *necessarium personae* et peut-être plus le deuxième élément que le premier. Nous serions donc dans une phase où le juste salaire n'est pas atteint et où même le salaire vital dans son sens le plus compréhensif, n'est pas toujours réalisé.*

Cette impression nous sera confirmée par l'étude détaillée des divers moyens qui ont été mis en œuvre pour augmenter le salaire

Ces moyens sont fort divers et n'ont souvent entre eux d'autre

lien commun, que le but qu'ils poursuivent. Leur nature n'est même pas toujours identique. Dans certains cas, il s'agit bien d'une augmentation du salaire proprement dit, à l'aide d'un supplément dont la nature économique est un salaire, mais dans d'autres cas, le supplément de rémunération accordé à l'ouvrier n'est plus à proprement parler une augmentation du salaire, mais une part du profit. Et parfois même l'ouvrier tend à se rémunérer, non plus avec un salaire, mais à l'aide d'un profit.

Nous étudierons en les groupant sous trois chefs, les moyens pratiques d'augmenter les salaires.

L'augmentation du salaire, à l'aide d'une part du profit de l'entreprise, se trouve réalisé par la participation aux bénéfices, l'actionnariat ouvrier, et dans certains cas par les associations ouvrières de production et de consommation.

L'augmentation du salaire stricto sensu est réalisée par les divers moyens d'atteindre le salaire familial : allocations familiales, indemnités pour le retour de la mère au foyer, etc... Elle est réalisée encore par les contrats collectifs et par l'échelle mobile des salaires.

Enfin, il est un cas où l'ouvrier cherche à augmenter son salaire en échappant à la toute puissance patronale et en devenant en quelque sorte lui-même un patron ; c'est le cas de l'association ouvrière de production et de consommation. C'est là un cas limite, car, dans la mesure où l'ouvrier devient producteur, il ne touche plus un salaire mais un profit. Cependant, bien des distinctions sont à faire, et comme par ailleurs, l'idée de salaire insuffisant est à la base de ces tentatives nous estimons devoir envisager cette question sans avoir à sortir des limites de notre étude.

Dans les moyens que nous allons étudier, le salaire est augmenté à l'aide d'un prélèvement sur le profit. On rémunère tout d'abord le travail, puis on lui ajoute un supplément qui est constitué par une part des bénéfices, qui suivant les règles normales du jeu capitaliste serait allée à l'entrepreneur.

Les moyens pratiques employés ne sont pas tous identiques ; nous allons étudier les principaux.

§ 1^{er}. — La participation aux bénéfices

Dans le système de la participation aux bénéfices, l'ouvrier reçoit, tout d'abord, son salaire qui représente la rému-

nération normale de son travail. Puis il reçoit une rémunération supplémentaire, variable et même aléatoire qui est constituée par une part des bénéfices déterminée à l'avance.

Or les bénéfices apparaissent lorsque le montant des sommes encaissées au titre des recettes est supérieur au montant des sommes décaissées pour les dépenses de production, d'amortissement et pour la constitution des réserves. Les salaires versés sont déjà entrés en ligne de compte dans le calcul des frais de production, et le supplément qui échoit à l'ouvrier n'est pas considéré comme un élément du coût de production. Il est une part de ce surplus bénéficiaire qui est dans le système normal entièrement dévolu à l'entrepreneur et qui, dans le système de la participation aux bénéfices, est partagé entre l'entrepreneur et les ouvriers.

Il s'ensuit que le supplément qui revient à l'ouvrier échappe complètement à sa volonté. Sans doute a-t-on mis souvent en avant que la perspective d'un plus grand gain pousserait l'ouvrier à travailler davantage, ce qui, augmentant le rendement, amplifierait le bénéfice de l'entreprise. Mais l'expérience a montré que c'était là un raisonnement souvent illusoire.

En réalité, le supplément de gain que l'ouvrier retire de sa participation aux bénéfices dépend, quant à sa teneur et quant à son existence même, de l'état de prospérité de l'entreprise. Le taux de la participation peut être fixé à l'avance, mais il ne peut guère être autre chose qu'un pourcentage qui s'applique à une base mouvante. Ainsi, en période de prospérité l'ouvrier peut toucher un assez fort complément de son salaire; mais en période de dépression il peut ne toucher qu'une somme minime ou même rien du tout. Ce caractère aléatoire suppose qu'un salaire répondant au minimum d'existence a été déjà alloué. En effet, si l'entrepreneur peut se contenter d'une ré-

munératoir aléatoire, c'est qu'il a des réserves, chose que n'a pas en général l'ouvrier. Il faut donc à ce dernier une grosse part de rémunération qui possède l'avantage de la stabilité ; et cette part c'est son salaire. Mais par le seul fait que celui-ci est accordé dans des conditions identiques ou à peu près, à celles du régime normal, la part de bénéfice qui reste à partager est minime. La propagande socialiste a fait croire à des bénéfices considérables, et lorsque certaines entreprises ont réalisé la participation aux bénéfices, les ouvriers ont été fort déçus de voir combien était minime la part qui leur revenait. En fait, celle-ci ne dépasse guère les 10 % du salaire, et même en Angleterre elle n'atteindrait pas 5 % ; l'accroissement de la rémunération est donc faible.

D'ailleurs, les bénéfices attribués aux ouvriers ne leur sont pas toujours remis intégralement, et à chacun d'eux. On fait parfois une discrimination d'après l'ancienneté dans l'entreprise, ou même une partie est distribuée individuellement à chaque ouvrier et le reste est donné à l'ensemble du personnel de la maison pour constituer un fonds de prévoyance, ou de réserve. Dans ces derniers cas, on est très loin de l'idée d'une augmentation de salaire.

Si nous observons les applications qui ont été faites de la participation aux bénéfices, nous voyons qu'elles n'offrent pas grand espoir.

Sans doute la participation aux bénéfices a-t-elle joui en France d'une vogue réelle dans le domaine des idées. Elle eut d'ardents propagandistes qui réussirent même à faire rentrer la réforme dans les plans de certaines équipes gouvernementales. Mais en fait elle ne fut jamais l'objet que d'applications isolées. C'est ainsi que quelques entreprises l'ont appliqué en France : Imprimerie Mame, Imprimerie Chaix, Papeteries

Laroche-Joubert, Compagnie d'Assurances l'Union, Compagnie concessionnaire du Canal de Suez ; enfin elle était également en vigueur chez les maisons de peinture Leclair, la maison d'appareils de chauffage Godin, avant leur transformation en Coopérative ouvrière. En outre, beaucoup de coopératives ouvrières distribuent une part de leurs bénéfices à leurs ouvriers.

Vers 1865 il y eut ainsi un grand mouvement d'opinion en faveur de la participation aux bénéfices ; mais il tomba bien vite. Si en 1889 le nombre d'entreprises qui l'accordaient à leurs ouvriers était de 126, il n'y en avait plus que 88 en 1900 et 75 en 1923.

Quant au montant des bénéfices distribués il est extrêmement variable selon les entreprises : l'Union donne 5 % du montant des bénéfices, Chaix 15 % : quant à la maison Leclair elle donne à ses employés 75 % de ses bénéfices (1). Mais c'est là quelque chose d'exceptionnel, car il s'agit en somme d'une distribution quasi intégrale des bénéfices plutôt que d'une participation. Nous retrouverons ce cas plus loin.

Ainsi la participation aux bénéfices, et de par sa nature et de par les essais qui ont été tentés, n'apparaît que comme un moyen très faible d'augmenter la rémunération ouvrière.

§ 2. — *L'Actionnariat ouvrier*

On avait espéré que la participation aux bénéfices améliorerait les rapports existant entre le capital et le travail ; or ce but n'a pas été atteint. On peut même dire que des difficultés nouvelles sont nées avec ce système ; devant les faibles avantages qu'ils en tiraient, les ouvriers se sont récriés. Ils ont

(1) E. James. *Les Formes d'Entreprises*, page 283.

prétendu bien souvent que les comptabilités des entreprises n'étaient pas sincères et que, notamment, l'évaluation des bénéfices était inexacte : tant qu'ils n'auraient pas de droits de regard sur la gestion de l'entreprise, l'avantage qu'ils retireraient de la participation aux bénéfices serait illusoire.

L'actionnariat ouvrier présente, précisément, cet avantage d'accorder à l'ouvrier une participation, en qualité d'actionnaire à la gestion de l'entreprise ; il comporte essentiellement la remise d'actions au travailleur. Mais cette remise peut être opérée de plusieurs manières, car il existe plusieurs formes d'actionnariat ouvrier.

En France la loi du 26 avril 1917 a créé des sociétés anonymes à participation ouvrière. Aux termes de cette loi, les sociétés anonymes qui se constituent peuvent créer, à côté de leurs actions ordinaires, des actions dites de travail, dont le nombre est fixé par les statuts, et qui sont remises gratuitement aux salariés de l'entreprise considérée. Mais elles ne sont pas l'objet d'une appropriation individuelle de la part de chaque ouvrier ; elles sont la propriété collective de l'ensemble de l'entreprise représentée à cet effet par un groupement émanant des salariés : la société commerciale coopérative de main-d'œuvre qui, titulaire des actions, est représentée dans le Conseil d'Administration. Ainsi le personnel de l'entreprise est intéressé à la bonne marche de l'affaire et peut en contrôler la gestion.

Les actions de travail donnent droit à la perception d'un dividende, et, au cas de dissolution de la société, à une part de l'actif social.

La caractéristique essentielle est que si l'accession aux dividendes est individuelle, la propriété des actions reste celle du personnel, groupe anonyme, l'ouvrier en quittant l'entreprise

perd tout droit aux dividendes ; il n'était qu'un actionnaire temporaire, et même encore ce terme d'actionnaire ne lui convient guère puisque son droit de propriété sur les actions est extrêmement atténué.

Bien que la loi du 26 avril 1917 ait pris la précaution d'autoriser les sociétés anonymes déjà existantes à se transformer en sociétés d'actionnariat ouvrier, et malgré les avantages fiscaux accordés aux sociétés de cette sorte, le succès fut à peu près nul.

Par contre en Angleterre « la Copartnership » a eu plus de succès.

Selon la formule la plus employée, l'ouvrier commence par bénéficier d'une participation aux bénéfices ; les sommes qu'il retire de cette participation sont employées à acheter des actions de l'entreprise. L'ouvrier devient ainsi propriétaire de ses actions, ce qui lui permet de toucher un dividende qui augmente sa rémunération en même temps que, comme tout actionnaire, il a un droit de contrôle. Il existe d'ailleurs des variantes de la formule : l'affectation des sommes perçues à titre de bénéfices à l'achat d'actions de la maison est soit obligatoire, soit facultative ; la propriété des actions peut se transmettre par roulement d'un ouvrier à l'autre etc... Il est rare que l'ouvrier soit propriétaire, à titre définitif, de ses actions ; la plupart du temps il doit les abandonner lorsqu'il quitte la maison.

Le résultat de ce système est que le salaire n'est effectivement augmenté que lorsque la participation aux bénéfices a déjà été suffisante pour permettre l'achat des actions. Par la suite pour qu'elle soit sensible il faudrait que le nombre d'actions possédées par chaque ouvrier soit assez important et que les dividendes soient élevés. Finalement, on peut se demander si

on ne se trouve pas plutôt en présence d'un cas d'épargne obligatoire, et subordonné à la présence de l'ouvrier dans l'entreprise. Ce système a pour résultat plus immédiat d'attacher l'ouvrier à l'entreprise et de l'associer à sa bonne comme à sa mauvaise fortune.

Le nombre de sociétés pratiquant la « copartnership » n'atteindrait pas la centaine.

En Amérique, on ne trouve ni réglementation légale, ni système spécial généralisé ; mais on a rencontré, au cours de la période de prospérité qui a précédé la crise de 1929, un fait particulièrement frappant : l'investissement de l'épargne ouvrière en actions de l'entreprise dans laquelle l'ouvrier travaille. Cette pratique fut souvent favorisée par les entreprises elles-mêmes qui accordaient des facilités d'achat. Ces facilités étaient fort variables : création de titres de très faible montant nominal afin d'être facilement accessibles, même aux petites bourses ; facilités de crédit accordées aux ouvriers par l'employeur lui-même etc.. Dans certaines entreprises, la propriété d'une action donnait droit pour l'ouvrier qui la possédait au dividende normal et, en outre, à un sursalaire, qui pour la Procter and Gamble Cy était égale à 12 % du salaire ordinaire. Il est certain que c'est surtout cette dernière disposition qui peut être considérée comme un supplément de salaire ; le dividende n'étant guère qu'un produit de l'épargne. L'action acquise par l'ouvrier l'était à titre définitif, il était donc à la fois ouvrier et actionnaire ; en quittant l'entreprise il ne perdait que son sursalaire, si on lui en accordait un. Mais, très souvent, l'entreprise proposait le rachat de ses actions à l'ouvrier qui s'en allait, et pour l'obtenir, elle offrait généralement des conditions avantageuses.

§ 3. — *Les Associations ouvrières de production*

Sous ce titre, on range des systèmes par certains points différents, mais qui se ressemblent en ce qu'ils comportent essentiellement une association d'ouvriers constituée en vue d'échapper à l'emprise patronale. Mais il est un élément qui dans la réalité rend le classement des entreprises particulièrement délicat, c'est le mode de rémunération des associés et c'est l'étude de ce point qui constitue à nos yeux l'essentiel de la matière à traiter.

I. — LA COOPÉRATIVE OUVRIÈRE DE PRODUCTION.

Dans un certain type d'entreprises, que l'on peut nommer coopératives ouvrières de production, des travailleurs, jusque là salariés ou artisans, se réunissent pour mettre en commun leur travail et partager leurs gains. Ils apportent eux-mêmes le capital, si toutefois ils en disposent, ou à défaut l'empruntent moyennant un intérêt (et non en général moyennant un dividende). Ils travaillent en commun et à la fin de l'exercice se partagent les bénéfices, l'entreprise restant leur propriété.

Il n'y a donc pas, dans ce cas, de distribution de salaires, mais partage d'un profit ; les associés ne sont plus des salariés, mais des entrepreneurs. Le système ne nous intéresse donc qu'indirectement dans la mesure où son existence signifie un effort pour échapper à une rémunération salariée trop faible.

Y réussit-on ? Il est fort difficile de répondre à cette question, mais le peu de succès remporté par ces entreprises semble bien montrer que les espoirs, que l'on avait mis en elles, ont été déçus. Les expériences qui ont été faites ont montré que les coopératives ouvrières de production sont presque toujours restées de petites ou moyennes entreprises, se livrant

à des travaux délicats exigeant de la technique, de l'habileté mais ne fournissant pas de gros bénéfices. Parmi celles qui ont réussi, les principales étaient dans les branches de production suivantes : bijouterie en doré, dorure sur bois, lunetterie, fabrication d'instruments de musique. Et il semble bien que leurs profits aient été assez minces, guère plus élevés pour chaque coopérateur que le salaire qu'il aurait touché d'un patron. Mais il était indépendant. D'ailleurs n'est-ce pas dans cette faiblesse des profits qu'il faut voir leur insuccès ? Surtout au cours des premières années, lorsque la jeune coopérative doit se constituer des réserves, et, pour cela, ne distribuer qu'une partie des profits, les ouvriers habitués à entendre parler des hauts profits du patronat connaissent la déception de ne pas trouver une amélioration matérielle immédiate à leur condition.

Mais il est rare que la coopérative ouvrière de production, si elle réussit, puisse conserver ainsi à l'état pur le respect du principe coopératif. Si elle réussit, les associés disparaissent avec le temps et il faut les remplacer ; si elle grandit il faut également faire appel à des éléments de l'extérieur. Rarement ces nouveaux éléments bénéficieront des avantages que connaissent les fondateurs. On leur dira en effet qu'ils n'ont pas couru les risques ni supporté les restrictions inhérentes au premier début, qu'en conséquence ils n'ont pas droit au partage, au moins intégral du profit. Ils sont donc des salariés, et c'est ici que l'étude devient pour nous intéressante ; l'application, au moins partielle du principe coopératif, va-t-elle leur procurer un salaire plus élevé ?

Voyons pour cela la pratique suivie par certaines coopératives qui ont réussi.

Un disciple de Fourier, Godin, laissa à sa mort son entre-

prise à ses ouvriers : c'était le fameux « familistère de Guise ». Parmi les ouvriers, plusieurs distinctions sont faites : les associés sont de véritables actionnaires et touchent une double part de bénéfice, les sociétaires n'en touchent qu'une simple part, et les auxiliaires qui n'ont pas un an de présence n'y ont pas droit. En un mot il n'y a guère plus de coopérateurs, mais des salariés qui participent aux bénéfices avec cette différence toutefois que l'entreprise n'appartient pas à un « patron » mais aux ouvriers. La maison Leclaire, dont nous avons déjà parlé et qui n'est pas, à proprement parler, une coopérative, applique tout de même actuellement le principe coopératif et distribue la quasi totalité de ses bénéfices à ses salariés.

Suivant un procédé analogue, la société de peintres en bâtiment « le Travail » répartit 30 % des bénéfices entre ses ouvriers ; l'association des « Charpentiers de Paris », qui est d'une assez grosse importance, distribue 20 % des bénéfices à ses ouvriers ; la « Société des Ferblantiers de Paris » distribue l'intégralité des bénéfices restant après la rémunération fixe de la direction et du capital.

Ces exemples montrent que, dans l'ensemble, ce système se rapproche de la participation aux bénéfices. Il s'en distingue, quant à sa nature, en ce que l'entreprise est la propriété des ouvriers ; mais il s'en rapproche en ce que ceux-ci s'attribuent tout d'abord un salaire, et ensuite une part de bénéfices.

Dans l'ensemble, les coopératives ouvrières de production n'ont pas réussi : lorsqu'elles fonctionnent à l'état pur, elles fournissent un profit guère supérieur au salaire ; celles d'entre elles qui ont survécu et qui utilisent des salariés, donnent par l'application du principe coopératif un supplément au salaire des ouvriers, supplément en général plus élevé que celui distribué par les entreprises capitalistes qui ont établi la partici-

pation aux bénéfices, mais cela semble dû à la réussite exceptionnelle de quelques établissements.

II. — L'ENTREPRISE CONSTITUÉE PAR LES SYNDICATS OUVRIERS.

Les coopératives ouvrières présentent de nombreux inconvénients : très souvent, les directeurs élus directement par les associés n'ont pas une autorité suffisante ; il est malaisé de réunir des capitaux, faute de représenter un crédit suffisant, etc.... Aussi l'idée s'est-elle manifestée de fonder des entreprises à l'aide des syndicats. Sans doute, est-il difficile de transformer le syndicat en cellule productive ; aussi pourrait-on lui demander au lieu d'une participation de réunir des capitaux, d'aider de son autorité le lancement de l'affaire et d'exercer un droit de contrôle, allant même jusqu'à un droit de nomination aux postes de direction. S'appuyant ainsi sur la force des syndicats, les associations ouvrières de production pourraient dépasser le cadre étroit dans lequel sont enfermées les coopératives de production, et aborder les domaines réservés aux grandes entreprises. Enfin les ouvriers travaillant dans ces entreprises seraient des salariés, mais ils ne seraient pas exploités car il n'y aurait pas de patrons et pas de profits. Deux types d'entreprises ont été ainsi créés : les guildes anglaises et les sociétés anonymes ouvrières du « système gantois ».

I. — *Les guildes.*

Le mouvement des guildes, développé principalement en Angleterre après la grande guerre, cherchait à redonner à l'ouvrier une certaine indépendance, à la fois morale et matérielle.

La guilde est essentiellement un mouvement de syndicats, qui constitue une entreprise complète avec ouvriers, techniciens et capital. Son but est de fabriquer et de vendre directe-

ment au public. Ce groupement poursuit en cela des buts désintéressés : il ne recherche pas le gain le plus élevé, mais il veut, au contraire, rendre service au public et réformer la mentalité ouvrière. Aux ouvriers travaillant dans la guilde, on versait un salaire ; mais le profit, au lieu d'être réparti entre eux, comme dans les coopératives ouvrières employant des salariés, était versé à des œuvres sociales. La direction appartenait à un comité nommé par les syndicats de la profession intéressée et responsable devant tous les ouvriers de cette profession.

Les capitaux sont fournis, soit par les syndicats qui fondent la guilde, soit par des prêts ou des avances des pouvoirs publics, ou même par des emprunts. C'est ainsi que les guildes du bâtiment qui furent les plus nombreuses établissaient à l'avance le prix qu'on leur verserait pour l'immeuble qu'elles allaient bâtir, puis elles émettaient un emprunt d'un montant égal à ce prix, lequel emprunt était remboursé au jour du paiement de la maison.

Avec les guildes du bâtiment, qui furent les plus prospères, à cause de la politique de construction d'habitations suivie par le gouvernement, on peut citer les guildes de l'ameublement, du vêtement, de la construction des machines, de l'agriculture.

2. — *La société anonyme du système gantois.*

Ce type de société ouvrière tire son nom de ce qu'il a été mis, tout d'abord, en pratique par les syndicats de Gand placés sous la direction d'un homme ingénieux : Anseele.

Il procède à la fois d'un esprit d'émulation et d'un esprit désintéressé : il veut en se plaçant sur le même terrain que le capitalisme et, notamment, en utilisant la forme d'en-

entreprise capitaliste par excellence, la société anonyme, réussir aussi bien que lui, en poursuivant, à la place de l'intérêt particulier, sinon l'intérêt général, tout au moins l'intérêt des salariés. Pour cela Anseele emploie le système suivant :

Les syndicats et les coopératives ouvrières qui possédaient des réserves, achetaient des actions émises par des sociétés anonymes capitalistes, soit au moment de l'émission, soit en bourse. Mais au lieu d'acheter des actions d'un grand nombre de sociétés, Anseele s'efforçait d'obtenir la majorité des titres, les organisations ouvrières pouvaient dominer ces entreprises et les diriger selon un esprit non capitaliste ou tout au moins plus orienté vers le bien-être des salariés. Toutefois cette direction était plus ou moins efficace selon que l'entreprise avait été dès son origine sous la direction des syndicats ou selon que primitivement capitaliste elle n'était passée que par la suite sous la domination ouvrière.

Dans l'ensemble, les résultats furent, au moins jusqu'à la dernière crise, assez satisfaisants.

Sans doute, là où les organisations ouvrières n'étaient pas entièrement maîtresses, les résultats ont-ils été plus minces. Toutefois l'action de ces entreprises aurait été orientée vers un sens plus favorable à l'intérêt de leurs salariés (1). Par contre dans les entreprises qui étaient sous la direction complète des syndicats une véritable politique de faveur pour la classe ouvrière a été suivie, notamment en matière de salaires, point qui nous intéresse plus particulièrement ici.

La part allouée au capital a été tout d'abord notablement réduite. Les dividendes ont été stabilisés, les tantièmes des administrateurs sinon supprimés, tout au moins considérablement

(1) E. James. *Les formes d'entreprises.*

réduits. La plus grosse part des profits a été répartie entre les organisations ouvrières et les salariés. Ceux-ci touchèrent généralement, en plus de leur salaire, et proportionnellement à la valeur de celui-ci, une part des bénéfices qui dans certaines entreprises égalait 35 % du montant total des bénéfices nets. Il est certain qu'il y a là un effort intéressant d'augmentation du salaire.

Anseele avait finalement fondé une banque, la Banque Belge du Travail qui dominait tout le groupe d'entreprises passé sous le contrôle des organisations ouvrières. Les difficultés que connût la banque à partir de 1928 ébranla tout le système qui dût à l'intervention de l'Etat, de ne pas s'écrouler tout entier.

3. — *La Verrerie ouvrière d'Albi.*

A la suite d'une importante grève aux verreries de Carmaux, en 1895-1896, certains syndicats décidèrent de mettre sur pied une grande entreprise, rivale des entreprises capitalistes, mais qui serait une création et la propriété de la classe ouvrière. Bien des polémiques s'élevèrent autour de la constitution de cette entreprise, dont on savait seulement qu'elle serait une société anonyme.

D'après une première tendance, qui était celle de Jaurès, la verrerie devait être une société par actions employant des salariés, les bénéfices allant aux organisations ouvrières. Le capital était souscrit par des syndicats, des coopératives, des comités socialistes, la verrerie devenant ainsi la propriété collective de la classe ouvrière entière.

La seconde tendance, celle de Jules Guesde, se résumait en un mot d'ordre : la verrerie aux verriers. Si l'on veut éviter l'exploitation des ouvriers disaient ses partisans, il ne

faut pas en faire des salariés, pas même des salariés des organisations ouvrières. Si l'on prend la forme d'une entreprise capitaliste, même en réservant le profit à des syndicats, le personnel de l'entreprise sera exploité comme partout ailleurs. Il faut donc que les bénéfices aillent aux ouvriers de la verrerie, qui doivent avoir la propriété de celle-ci.

En réalité, aucune de ces tendances ne fut appliquée.

On émit des actions de faible valeur, 5.000 actions de 100 francs qui furent, en fait, réservées à certains groupements ouvriers; le syndicat Albigeois des ouvriers verriers reçut 1.800 actions de 100 francs, contre une somme de 180.000 francs qu'il avait recueillie à cet effet. Ainsi, on avait essayé de concilier les deux tendances qui s'affrontaient : les ouvriers n'ayant pas la propriété exclusive, mais ayant tout de même une part prépondérante. Mais les ouvriers demeuraient des salariés, les profits allant à des organisations ouvrières.

On a ainsi un type mixte entre la société anonyme formée par les syndicats et la régie coopérative.

CHAPITRE III

L'AUGMENTATION DU SALAIRE STRICTO SENSU

Nous devons étudier ici les augmentations du salaire qui sont réalisées à l'aide de sommes que l'on peut considérer comme étant elles-mêmes une rémunération propre au travailleur. Il ne s'agit pas d'éléments étrangers au salaire et venant s'y ajouter pour fournir un revenu privé plus élevé mais composite, il s'agit d'une augmentation du salaire à l'aide d'éléments qui sont de la même nature économique : le revenu du travailleur est finalement plus élevé mais il reste salaire dans toutes ses parties.

Les moyens employés pour augmenter le salaire et répondant à cette conception sont fort nombreux, les uns subordonnés à une action du travailleur, les autres indépendants de son action.

Parmi les éléments augmentant le salaire et liés au travail du salarié, on peut citer l'institution du salaire à primes.

Parmi ceux qui augmentent le salaire et sont indépendants du travail du salarié, on peut citer les allocations familiales, les indemnités de vie chère, l'échelle mobile des salaires et les contrats collectifs.

SECTION I

Augmentation du salaire en raison d'actes liés au travail de l'ouvrier

Nous nous trouvons ici en face des nombreux systèmes qui ont pour but d'attribuer une prime venant accroître le salaire de base en raison d'actes que le salarié est libre d'accomplir ou de ne pas accomplir. L'augmentation de son salaire est souvent due à une initiative patronale, mais, en réalité, pour être effective, elle réclame un effort spécial de l'ouvrier.

§ 1^{er}. — Les salaires à primes

L'ouvrier et le patron conviennent d'un salaire qui est un salaire de base, un minimum garanti à l'ouvrier. Ce minimum ne correspond pas forcément au salaire vital : son importance varie selon l'importance de la prime ; si la prime est importante et facile à gagner le salaire de base est en général assez faible ; si la prime est exceptionnelle et de peu d'importance il est au contraire plus élevé. Ceci montre d'ailleurs que la valeur de la prime varie souvent d'après le but que l'on recherche : rapidité du travail, encouragement au gain, récompense de l'ouvrier, etc...

Normalement la prime est individuelle, c'est-à-dire allouée à l'ouvrier qui la gagne ; mais elle peut être aussi collective et attribuée à une équipe, un atelier etc..

Nous allons examiner les genres de primes le plus couramment employées.

Il existe tout d'abord une prime d'un caractère exceptionnel, qui, sans doute, vient en augmentation du salaire lorsqu'elle est distribuée, mais qu'on ne peut considérer comme apportant un supplément normal et régulier. C'est celle qui est

liée au système de la « boîte aux idées » établi dans certaines usines. Pour faire collaborer le personnel à la bonne marche de l'entreprise et le faire profiter aussi des avantages que peuvent découvrir ceux qui sont occupés aux tâches immédiates de la production, certaines entreprises américaines invitent le personnel à faire part de leurs critiques et de leurs idées sur les méthodes et la technique de la maison, en les inscrivant dans une lettre déposée dans la « boîte aux idées ». Lorsque une lettre contient une idée intéressante, susceptible d'améliorer un point quelconque de la marche de l'entreprise, l'ouvrier qui l'a signalée reçoit une prime d'invention. On voit, par là, combien son caractère est exceptionnel et anormal, si bien qu'on ne peut guère la considérer que comme un gain accidentel et non comme un supplément de salaire.

Plus proches d'un supplément de salaires sont les primes à l'ancienneté. Elles peuvent d'ailleurs elles-mêmes revêtir des formes diverses, mais le principe général qui préside est qu'un avantage est accordé aux ouvriers qui, attachés à l'entreprise depuis une longue période, lui ont ainsi témoigné leur fidélité. On leur accorde ainsi, soit un supplément de salaire annuel, soit une participation aux bénéfices, soit des avantages spéciaux tels que logements ouvriers, fournitures en nature, etc..

Mais les primes, qui ont le caractère le plus accusé d'augmentation de salaire proprement dit, sont celles qui sont distribuées en liaison avec le travail accompli par l'ouvrier. C'est ainsi qu'on trouve les primes à l'augmentation de production, à l'économie de temps, à l'économie de matières premières, au chiffre de vente etc...

Nous allons les examiner rapidement.

La prime à l'augmentation de production est certainement

une des plus fréquemment employées. On commence par déterminer un salaire de base qui est accordé pour une production moyenne. Si l'ouvrier dépasse le niveau de production fixé, il reçoit une prime dont le montant est fixé d'avance. Cette prime est calculée différemment selon la part personnelle prise par l'ouvrier dans la production. Si l'ouvrier ne peut facilement augmenter, à son gré, le niveau de la production, parce que celui-ci par exemple, dépend surtout du rendement d'une machine, le salaire de base représentera la plus grande part du salaire total et la prime sera faible. Si au contraire l'action directe de l'ouvrier est importante, le salaire de base sera relativement faible et la prime relativement importante. Ce que l'on recherche, en effet, avec la prime à l'augmentation de production, c'est le maximum de rendement de l'ouvrier. Lorsque l'on a à craindre qu'une nonchalance, une flânerie de sa part ne diminuent par trop sa production, on subordonne pour une large part sa rémunération au fruit de son travail. Il se trouve donc dans l'obligation de faire un minimum d'efforts pour obtenir un salaire moyen et il est amené à travailler davantage, parce qu'il sait que chaque unité de fabrication, qu'il fait en supplément, lui rapporte une forte prime. Si, au contraire, la part directe de l'ouvrier dans l'augmentation possible de la production est réduite, il faut lui assurer le salaire moyen à l'aide de la production normale, puisque le niveau de celle-ci échappe par définition à son contrôle.

La nature de la prime varie aussi selon le résultat que l'on veut obtenir. Si l'on cherche une augmentation de rendement, mais en exigeant surtout une qualité supérieure, on n'a pas intérêt à ce que la production soit très supérieure au chiffre de base, afin d'éviter qu'un travail rapide ne produise des malfaçons ; aussi peut-on fixer à un taux élevé le quantum de pro-

duction et ne donner qu'une faible prime par unité de production supplémentaire, ou bien donner une prime dont le montant va en décroissant au fur et à mesure que les unités supplémentaires augmentent. Si au contraire on recherche avant tout l'augmentation de rendement, le quantum sera assez peu élevé et la prime assez forte par quantités supplémentaires ; ou bien la prime ira en croissant avec l'augmentation de la production. On peut obtenir ainsi : les primes décroissantes, les primes progressives etc.. Mais toutes poursuivent un but identique qui est l'augmentation de la production.

Aussi ce système a-t-il été violemment combattu par les organisations ouvrières. Elles lui reprochent de rechercher avant tout l'intérêt du patron au détriment de l'ouvrier. L'ouvrier peut effectivement toucher un supplément de salaire et percevoir ainsi un gain plus élevé, mais cela au prix d'un effort supplémentaire qui vient aggraver celui, déjà bien pénible, qu'il faut souvent fournir pour obtenir le salaire de base. En effet, disent les ouvriers, lorsque la prime est élevée, elle est très difficile à gagner, ou si elle est obtenue sans trop de peine, le salaire de base est faible. De toute manière le patron s'arrange pour n'avoir pas à verser, pour une production normale, un salaire total supérieur à ce qu'il serait s'il ne comportait pas de prime. La prime, pour être obtenue, exige un pénible supplément d'effort.

Il semble bien que dans l'ensemble cette argumentation ne soit que trop vraie, et qu'on ait tendu surtout « à régler le taux normal du salaire sur le taux du travail maximum » (1), sacrifiant l'ouvrier moins habile ou moins vigoureux et épuisant l'ouvrier d'élite. Il ne semble donc pas que la prime à la

(1) Charles Gide, — Cours d'Economie Politique, page 314.

production puisse être considérée comme un bon moyen d'augmenter le salaire.

De ce genre de prime on peut rapprocher la prime à l'économie de temps. Elle n'est plus établie sur le niveau de la production, mais sur le temps mis pour accomplir une tâche déterminée. On établit à l'avance un salaire pour l'accomplissement d'un travail dans un temps donné. C'est le salaire de base. Si l'ouvrier accomplit ce travail dans un temps moindre on lui accorde généralement la moitié du bénéfice procuré par cette économie de temps ; l'autre moitié allant au patron. On a fait à ce système des reproches identiques à ceux que l'on a fait au système précédent : il exige de l'ouvrier un effort supplémentaire, qui n'est souvent pas récompensé proportionnellement à la peine qui en résulte ; le temps pris pour la détermination du salaire de base étant trop proche du temps limite.

La prime à l'économie de matières premières encourt moins de reproches. Elle est accordée à l'ouvrier qui atteint le même niveau de production avec une quantité de matières premières inférieure à la quantité normale. Le type en est la prime pour économie de charbon, accordée aux mécaniciens de locomotives qui font un parcours, dans le temps imposé par les horaires, en employant une quantité de charbon inférieure à celle prévue par le règlement. Ici, il s'agit plus d'une prime à l'expérience et à l'habileté, que du prix de la fatigue supplémentaire.

La prime au chiffre de vente est employée plutôt dans le commerce que dans l'industrie. Un salaire de base est tout d'abord accordé ; il est majoré d'une prime calculée d'après un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé ; le taux de cette prime varie d'après le chiffre d'affaires moyen ; il varie même, à l'intérieur d'un magasin, d'un rayon à l'autre ; selon l'impor-

tance des ventes et le prix des produits vendus. Ce système est très employé ; il présente l'inconvénient, lorsque le salaire de base est trop faible, de faire supporter aux salariés la mauvaise marche de l'affaire.

Il existe encore de nombreuses variétés de primes : primes à la qualité du travail, etc..

Les primes peuvent constituer un moyen d'augmenter le salaire, mais on peut se demander si ce moyen n'est pas demeuré plus théorique que réel. En fixant des conditions trop rigoureuses pour l'obtention des primes, les entrepreneurs ont montré qu'ils cherchaient beaucoup plus une amélioration du rendement ouvrier qu'une amélioration de la condition ouvrière. Pratiquement il semble bien que ce ne soit qu'au prix d'efforts supplémentaires que les ouvriers arrivent à obtenir un salaire plus élevé.

§ 2. — *Le système des hauts salaires*

Certains industriels des Etats-Unis ont poursuivi, avant la crise de 1929, une politique dite des hauts salaires. Aux termes de cette politique les industriels distribuaient à leurs ouvriers des salaires élevés ; ainsi, pensaient-ils, la masse des ouvriers disposant d'un pouvoir d'achat important sera la meilleur cliente de nos industries et nous nous ouvrons ainsi des débouchés permanents. Le célèbre constructeur d'automobiles Henry Ford s'était fait le champion de cette politique : il embauchait de simples manœuvres pour un salaire journalier très élevé de cinq dollars, et devant le nombre de citoyens américains possédant leur « Ford » on peut se demander dans quelle mesure ce système n'a pas porté ses fruits.

Quoiqu'il en soit quelques réflexions s'imposent. Il est

indéniable que le fait de donner systématiquement un salaire élevé est un avantage pour l'ouvrier. Il y trouve une rémunération plus juste, et peut-être même entièrement juste de son travail. A ce point de vue les hauts salaires sont un progrès pour la classe ouvrière.

Mais jusqu'où va cet avantage ? Il est contrebalancé, a-t-on dit, par ce fait que la hausse des salaires entraînant un accroissement de la demande provoque une hausse des prix, qui absorbe la marge de hausse des salaires. Il y a sans doute une élévation du coût de la vie, mais on peut faire remarquer qu'elle n'est pas proportionnelle à celle des salaires. En effet le pouvoir d'achat des autres classes sociales n'augmente pas comme celui de la classe ouvrière, ce n'est pas l'ensemble de la demande qui connaît un accroissement, mais seulement une partie déterminée de celle-ci, si bien que la hausse des prix peut ne pas être aussi forte qu'on veut bien le dire.

Mais par contre un danger guette l'ouvrier : la crise. Les hauts salaires risquent de compromettre les réserves des entreprises. En outre la crise provoque une chute profonde des prix de vente, et la compression nécessaire du coût de production, qui en résulte, amène fatalement une baisse des salaires : la politique des hauts salaires a vécu. Le principal inconvénient de cette politique semble donc être son instabilité.

Il convient enfin de faire remarquer, que si cette politique aboutit en fait à une augmentation du salaire, elle n'est pas une politique du juste salaire. Le but qui est poursuivi en effet, n'est pas la recherche de la justice dans la rémunération du travailleur, mais l'augmentation de son pouvoir d'achat afin de faire de lui un bon client. En d'autres termes ce n'est pas le bien du travailleur que l'on recherche, mais le plus grand profit de l'entrepreneur. Les deux coïncident, et c'est heureux ; mais

sur le terrain des principes, la politique des hauts salaires n'est pas une politique du juste salaire .

SECTION II

L'augmentation du salaire en raison de situations indépendantes du travail de l'ouvrier

Nous devons voir maintenant une série de moyens qui ont pour effet d'augmenter le salaire, mais qui ne dépendent pas du travail de l'ouvrier. Dans l'ensemble, le souci qui préside à leur établissement est bien d'augmenter le salaire, alors que nous venons de voir que bien souvent ceux qui dépendaient du travail de l'ouvrier avaient pour but de favoriser la production.

Parmi ces moyens, nous allons étudier : les allocations familiales, les contrats collectifs, l'échelle mobile des salaires.

§ 1^{er}. — Les allocations familiales

Sans en arriver encore à la conception d'un juste salaire familial, qui permette à l'ouvrier de faire vivre décemment sa famille, on a réalisé l'idée de proportionner le gain de l'ouvrier à ses charges de famille. Alors que d'après la pratique courante, un patron donne à son ouvrier un salaire qui doit correspondre à la prestation que celui-ci lui fournit, et alors que ce salaire est déterminé indépendamment de la situation familiale de l'ouvrier, le salaire familial a pour but d'assurer, tout d'abord, à l'ouvrier chargé de famille un salaire représentant la valeur du travail qu'il fournit, et en outre un supplément de salaire indépendant de toute idée de contre-prestation et attribué uniquement parce que l'ouvrier père de famille a plus

de frais que le célibataire, qu'il est donc juste de le rétribuer davantage.

Cette idée fût réalisée, dès avant la guerre, par quelques chefs d'entreprises et en particulier par le catholique social Léon Harmel qui, dans son usine de Vals-des-Bois, près de Reims, inaugura de nombreuses institutions sociales. Mais elles restèrent à l'état d'initiatives isolées, et tant qu'il en fut ainsi le plus gros inconvénient n'apparaissait pas. Il se révéla au contraire lorsque, après la guerre, on voulut généraliser le système. En effet, lorsqu'un industriel institue volontairement les allocations familiales, alors que le système n'est pas généralement appliqué, c'est un geste de pure philanthropie de sa part, et il se fait un devoir d'appliquer scrupuleusement le système, sans chercher à tourner des dispositions plus ou moins onéreuses qu'il s'est lui-même volontairement imposées. Mais lorsque le système se généralise, et qu'il est accepté plus ou moins volontairement, certains patrons peuvent avoir le désir d'échapper aux conséquences les plus onéreuses, notamment en embauchant le moins possible d'ouvriers chargés de famille. Ainsi le système qui voudrait être favorable au père de famille, finit par se retourner contre lui. Il fallait donc trouver une organisation qui permit l'embauche de tous les ouvriers, quelles que soient leurs charges familiales, sans qu'il y ait une différence de charges pour les patrons. C'est ce qui a été réalisé par les caisses de compensation, dont la première fut réalisée à Grenoble, par M. Romanet.

Léon Harmel alimentait à lui seul la « Caisse de Famille » qui, gérée par une commission ouvrière, servait à compléter les salaires des ouvriers chargés de famille. C'était cette commission qui distribuait elle-même les suppléments de salaire, sans que le patron eût à intervenir autrement que pour four-

nir les fonds. Ce système était approprié à une entreprise unique, le système plus général des Caisses de Compensation est un peu différent, quoique s'inspirant du même principe.

Voici quels en sont le fonctionnement et l'organisation :

Les patrons d'une région s'associent dans le but de fonder une « Caisse de Compensation » organisme intermédiaire chargé de recevoir les fonds, grâce auxquels seront versés les allocations familiales. Chaque patron verse à cette caisse, par tête d'ouvrier, une cotisation fixée à l'avance, et qui est la même pour tous les patrons et quelle que soit la situation des ouvriers chargés ou non de famille. On obtient ainsi un chiffre global de cotisations qui va être réparti par la suite entre les seuls ouvriers chargés de famille et proportionnellement à leurs charges. Ainsi tous les patrons participent proportionnellement à l'importance de leur entreprise, aux allocations distribuées aux ouvriers de la région ; peu importe qu'ils aient ou non beaucoup de célibataires ou beaucoup de pères de famille. Pratiquement, pour régler les opérations, on agit ainsi : chaque patron verse à ses ouvriers, en même temps que le salaire, les allocations familiales à ceux qui y ont droit ; vis-à-vis de la caisse il est déclaré créancier du montant ainsi versé ; par ailleurs il est déclaré débiteur du montant des cotisations calculé d'après le nombre total d'ouvriers qu'il emploie. Selon que son crédit l'emporte ou non sur son débit, la Caisse de Compensation lui verse ou au contraire reçoit la différence. Bien entendu le taux de la cotisation est calculé d'après les charges familiales des ouvriers des entreprises considérées et d'après le taux des allocations distribuées ; il est en général de 2 % du montant de salaires.

Après la guerre, les Caisses de Compensation ont connu un véritable succès. En 1920, il y en avait 33 ; en 1927, elles

étaient au nombre de 218 ayant distribué 260 millions de francs d'allocations familiales à 1.500.000 ouvriers travaillant dans près de 20.000 entreprises; en 1929, c'est 1.820.000 salariés qui recevaient 340 millions de francs d'allocations.

Devant ce succès, le législateur français par la loi du 11 mars 1932 a rendu ce système obligatoire pour toutes les entreprises et d'après le même système de caisses de compensation que celui déjà mis sur pied par l'initiative privée; l'innovation la plus importante est la fixation dans chaque département d'un taux minimum d'allocation.

Il est incontestable que les allocations familiales ont contribué à élever le salaire. Si les ouvriers les ont acceptées sans enthousiasme, c'est qu'ils y ont vu une libéralité patronale à but intéressé : attacher le personnel ouvrier à l'entreprise. Aussi leurs préférences vont-elles parfois à un système étatique, où les allocations alimentées par un impôt payé par le patron seraient versées par l'Etat.

§ 2. — *L'Echelle mobile des salaires*

Un phénomène bien souvent mis en lumière par tous ceux qui ont étudié les problèmes du salaire est le retard apporté par la rémunération du travail de l'ouvrier à suivre les mouvements des prix. Notamment lorsque le coût de la vie est l'objet d'une hausse, les salaires demeurent en arrière et ne la suivent que lentement. Même en période de baisse des prix, l'évolution du taux des salaires marque un certain retard dans l'adaptation. En réalité, l'échelle mobile des salaires, lorsqu'elle est réclamée par les ouvriers est à peu près à sens unique, c'est-à-dire, que cette revendication se fait jour lorsque l'augmentation du coût de la vie, plus rapide que la hausse des salaires met l'ouvrier dans une position critique et le

pousse à réclamer une adaptation automatique de sa rémunération à l'élévation du coût des produits. Et c'est bien en cela que l'échelle mobile apparaît comme un moyen d'augmenter le salaire.

En fait, elle a été réclamée par les ouvriers au moment où il y a eu de fortes hausses du coût de la vie : en Europe centrale pendant la période d'inflation qui a suivi la guerre, en France en 1926 et 1936, etc..

Comment fonctionne l'échelle mobile des salaires ?

Le but recherché est d'associer le niveau des salaires aux variations du coût de la vie, il faut donc trouver un système qui réalise un ajustement automatique du deuxième élément au premier ; ceci suppose la détermination d'un critère de la mobilité. Autour de ce critère vont d'ailleurs se dérouler les discussions entre patrons et ouvriers.

Les patrons ont souvent proposé, comme critérium, le prix de vente des marchandises. Pour eux en effet le salaire est un élément du coût de production, c'est le prix du travail qu'ils achètent à l'ouvrier, aussi ont-ils eu tout naturellement l'idée de le faire dépendre du prix auquel l'état du marché permettait d'écouler la marchandise. En outre c'est un prix qu'il est aisé de connaître, et ceci supprime beaucoup de discussions.

Pour les ouvriers, au contraire, le salaire est un revenu ; c'est grâce à lui qu'ils peuvent subvenir à leur subsistance d'où l'idée de lier le salaire directement aux indices des prix de détail ou aux indices du coût de la vie.

Dans l'ensemble, exception faite pour quelques cas que nous citerons plus loin, c'est le second indice qui a été choisi, et c'est lui qui correspond le mieux, il faut le reconnaître, à la conception de l'utilité d'une échelle mobile des salaires, tout

au moins pour l'ouvrier. Mais ce critérium n'est pas sans défaut. Il donne au salaire un caractère purement alimentaire, et c'est sur ce point que se basait M. Dubreuil, pour combattre l'échelle mobile en 1926, au nom même des ouvriers. En outre, et ici nous abordons les questions de technique, il est la source de nombreuses discussions. Il faut choisir en effet un indice qui donne satisfaction à la fois aux patrons et aux ouvriers; or l'expérience a montré que ce n'était pas facile, car on accusait souvent l'indice d'être erroné, ou en retard, en tout cas de ne pas correspondre assez fidèlement à la réalité. Qu'y a-t-il de plus complexe en effet que cette notion du coût de la vie ?

Lorsque l'indice a été choisi, il faut encore trouver un système d'ajustement du salaire. On a en effet le choix entre plusieurs modalités : ou bien la totalité du salaire sera mobile, un pourcentage de hausse étant appliqué par exemple à la somme totale perçue par l'ouvrier, ou bien le salaire comprenant deux éléments : un fixe et un mobile, ce dernier sera seul modifié. En outre il faut déterminer l'ampleur des mouvements qui donnent lieu à l'ajustement. On ne peut, en effet, modifier d'une manière incessante le taux du salaire; le calcul des prix de revient ne le permettrait pas. Il faut donc admettre que le salaire ne sera augmenté que lorsque l'indice du coût de la vie se sera élevé dans une proportion assez notable. Mais il ne faut pas que celle-ci soit trop élevée, sinon l'échelle mobile perd une partie de son efficacité, le salaire ne s'adaptant plus qu'avec retard.

Reste enfin à déterminer la part d'élévation : l'augmentation du salaire sera-t-elle proportionnelle ou progressive ? Dans l'ensemble c'est la proportionnalité qui est appliquée. Ceci suppose également que l'on ait au préalable déterminé

le salaire et l'indice de base desquels on part pour établir les variations.

Ainsi le système de l'échelle mobile apparaît comme un système complexe; or il est souhaitable que les intéressés puissent en saisir avec assez de facilité le fonctionnement afin de le vérifier et d'éviter toute discussion inutile, surtout s'il est appelé à fonctionner en période de baisse.

Il est incontestable que l'idée, qui préside à l'institution de l'échelle mobile, est favorable à une augmentation des salaires, ou tout au moins tend à éviter une baisse du pouvoir d'achat des salaires en provoquant, lorsque les prix augmentent, une hausse du taux nominal du salaire. Et cependant l'échelle mobile a été l'objet de nombreuses critiques. Ne réaliserait-elle pas l'espoir que certains ont mis en elle? Examinons ces critiques, dans la mesure, tout au moins, où elles se rapportent à notre sujet.

On a fait, essentiellement, le reproche suivant : le salaire est un élément du coût de la production; lorsqu'il hausse, il cause une augmentation du prix de revient, laquelle est source d'une nouvelle hausse des salaires qui provoque à son tour une nouvelle hausse du prix de revient. C'est le système de la vis sans fin qui est mis en mouvement, hausse des salaires et hausse des prix s'épaulant l'une l'autre. Dans ces conditions, quel est le bénéfice retiré par l'ouvrier? N'est-il pas illusoire? Il risque fort d'être au moins momentanément, de ne durer que dans la mesure où la hausse constatée des prix a permis de déterminer une hausse supérieure du salaire; tant que la marge n'est pas comblée, l'ouvrier gagne, mais du jour où la hausse des prix a rattrapé celle des salaires il n'y a plus de bénéfice.

On a fait remarquer aussi que s'il y avait une hausse des

prix qui absorbait le bénéfice de la hausse du salaire, cette hausse allait en s'estompant au fur et à mesure, et que le salaire finissait par garder un avantage. En effet, dit-on, le salaire n'est qu'un élément du coût de production, par conséquent il n'y a qu'une fraction de ce coût de production qui augmente avec l'élévation du salaire. Si par exemple le salaire constitue les $\frac{2}{5}$ du prix de revient d'un produit, une hausse des salaires ne sera supportée que par les $\frac{2}{5}$ du coût de production de ce produit ; le salaire garde donc une avance et finalement la hausse des prix doit, sinon s'arrêter, du moins s'estomper suffisamment pour qu'on retrouve un état d'équilibre.

A ces argumentations qui tendent à montrer que l'échelle mobile procure au moins un avantage momentané ou partiel, on a opposé un argument tiré des expériences qui ont été réalisées et notamment de l'expérience allemande. L'échelle mobile, dit-on, cause une hausse des prix supérieure à la hausse des salaires, car en réalité il y a deux périodes de hausse. Dès que l'échelle mobile est instituée le patron qui a les yeux fixés sur le prix de revient de ses produits et qui prévoit une hausse des produits qu'il va fabriquer à l'avenir, est porté à augmenter le prix de ceux qu'il vend actuellement pour se ménager des disponibilités ; c'est en somme un recours à la notion de prix de remplacement. Mais lorsque la hausse des salaires devient effective, que son coût de production augmente réellement, il incorpore cette hausse dans le prix de vente. Il y a ainsi deux vagues de hausse : la seule perspective d'une augmentation du coût de production cause une hausse des prix, lesquels augmentent encore lorsque cette majoration devient effective. Il semble bien alors que dans ce cas le bénéfice des salariés devienne rapidement illusoire ; la hausse

du taux nominal du salaire masquerait donc une baisse ou tout au moins une stabilité du pouvoir d'achat. L'échelle mobile ne serait donc qu'une panacée trompeuse qui créerait que des désillusions à la classe ouvrière, l'augmentation du salaire étant plus apparente que réelle.

§ 3. — *Les conventions collectives*

Si l'ouvrier touche un salaire qui n'est pas juste, cela tient souvent à ce que le patron, pour comprimer son coût de revient, a tendance à offrir de bas salaires, que l'ouvrier isolé est obligé d'accepter sous peine de n'avoir pas de travail. Beaucoup d'auteurs ont insisté sur la concurrence que se faisaient ainsi les ouvriers à la recherche de travail et qui acceptaient plutôt d'être mal payés que d'être réduits au chômage ; les patrons, au courant de cette situation, en profitent, pour baisser le prix d'offre du salaire, sachant qu'ils trouveront toujours des chômeurs à embaucher. Aussi l'idée est-elle venue de fixer par avance le salaire que devrait recevoir tout ouvrier appartenant à une catégorie déterminée. Mais comment fixer ce taux et par qui le faire fixer ? L'Etat aurait pu se charger de cette mission, mais en général ce sont les intéressés eux-mêmes, qui par l'intermédiaire d'organisations représentatives ont convenu du taux du salaire ; et c'est ainsi que l'on a eu les conventions collectives.

« La convention collective est passée entre un patron ou un groupe de patrons et un groupe d'ouvriers pour fixer, d'avance et d'un commun accord, certaines des conditions auxquelles les travailleurs seront ensuite individuellement recrutés. » (1). La question des salaires est un des objets couramment réglés par le contrat collectif. Si donc un ouvrier, dont

(1) E. James. Op. cit., page 131.

la corporation à laquelle il appartient possède un contrat collectif, est embauché par un patron, la question du salaire n'est plus débattue, ou ne l'est que dans les limites fixées par le contrat collectif dont les dispositions s'appliquent *ipso facto*.

Il y a toujours contrat entre l'employeur et l'employé, mais les règles particulières de ce contrat doivent être conformes aux règles plus générales de la convention collective qui a fixé soit un minimum de salaire, soit le taux exact.

Mais souvent les conventions collectives ne fixent pas seulement le salaire lui-même, mais aussi de nombreux accessoires du salaire qui s'ajoutent à celui-ci. C'est ainsi qu'elles déterminent les allocations familiales, le régime des primes, les indemnités diverses (vie chère, déplacements pour travaux spéciaux, les tarifs spéciaux des heures supplémentaires, etc.) Ces dispositions s'appliquent également lors de tout embauchage. Il est certain, que l'ouvrier ne se trouve plus dans une situation défavorable pour régler les conditions de son travail en général et son salaire en particulier. Son syndicat a discuté sur un plan d'égalité avec son patron ou avec le syndicat patronal ; l'ouvrier n'est plus mis, en fait, dans une situation inégale pour négocier ; l'égalité des contractants est sinon réalisée tout au moins plus approchée.

Grâce à la pratique des conventions collectives, il est plus aisé d'obtenir des augmentations de salaire ; d'une part parce que, ainsi que nous venons de le voir les conditions dans lesquelles le salaire est débattu sont plus favorables à l'ouvrier ; d'autre part parce que les patrons, signataires de la convention étant également entre eux sur un pied d'égalité, sont plus disposés à accorder un juste salaire, alors que, lorsqu'ils se font concurrence, le plus généreux est par la suite le plus désavantagé sur le marché. Si les conditions sont plus

lourdes pour le patron, elles le sont de la même manière pour tous ; il n'y a plus la crainte de se trouver en moins bonne posture que le concurrent moins social.

On a conclu plus de 500 conventions collectives en 1919 ; dans les années qui ont suivi leur nombre a varié entre 100 et 300 ; en 1931 on n'en a plus conclu que 17, 23 en 1932, 20 en 1933. Par contre à partir du mois de juin 1936 les conventions collectives connurent un développement remarquable dont il nous faut dire quelques mots.

En mai et juin 1936 un violent mouvement de grèves, avec occupation des lieux de travail par les ouvriers grévistes, se déclencha. Il avait essentiellement pour but d'appuyer certaines revendications ouvrières et de mettre le patronat dans l'impossibilité de se dérober. Cet état de grève ne pouvait se prolonger indéfiniment, aussi le chef du Gouvernement convoqua-t-il la Confédération Générale du Travail et la Confédération Générale du Patronat Français qui étaient sensées représenter, l'une la classe ouvrière, l'autre le patronat, afin de réaliser un accord entre elles sur les points litigieux. Cette convention, acceptée par la délégation patronale sous la contrainte des occupations d'usines, reçut dans la pratique le nom d'accords Matignon, du nom de l'hôtel de la Présidence du Conseil où il fut signé le 7 juin. Entre autres dispositions, il comprenait dans son article premier une déclaration aux termes de laquelle la délégation patronale admettait « l'établissement immédiat de contrats collectifs du travail ». L'article 4 décidait une augmentation immédiate de tous les salaires : celle-ci était de 15 % pour les salaires les plus bas ; de 7 % pour les plus élevés, avec une moyenne ne devant pas dépasser 12 %. Enfin d'autres dispositions étaient également insérées dans l'ac-

cord : respect de la liberté syndicale, institution de délégués du personnel, etc...

Mais ceci n'était qu'un accord entre organisations syndicales, fait pour parer au plus pressé ; il ne présentait en réalité aucun caractère obligatoire.

La Confédération Générale du Patronat Français n'était qu'une organisation syndicale fort loin de représenter tous les patrons de France, et n'ayant, il faut bien le dire, aucun mandat officiel. Pour que les réformes qui avaient fait l'objet des accords du 7 juin devinssent obligatoires, il fallait une loi. Aussi le Parlement reprit dans un texte les principales dispositions des « Accords Matignon » et en fit la loi du 24 juin 1936, qui, une fois promulguée, devint obligatoire pour tous les employeurs et tous les employés. L'article premier de la loi du 24 juin 1936 qui modifie une disposition du Code du Travail décide que :

« A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée le Ministre du Travail, ou son représentant, provoquera la réunion d'une commission mixte, en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire. La commission mixte est composée de représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire ».

Ainsi la conclusion des conventions collectives n'est pas imposée par la loi ; celle-ci laisse aux intéressés, patrons et ouvriers, le soin de prendre l'initiative, ces intéressés n'étant pas

des individus pris isolément, mais une organisation syndicale. Pour la détermination de celle-ci, des discussions devaient fatalement surgir. Pour désigner les organisations syndicales devant participer à la commission mixte, le texte de la loi emploie le terme d'organisations « les plus représentatives ». Voulait-il, par là, indiquer la plus représentative des organisations patronales et la plus représentative des organisations ouvrières, ou les plus représentatives de chacune des deux séries d'organisations ? La question n'a guère soulevé de discussions pour les organisations patronales ; mais il n'en a pas été de même pour les organisations ouvrières, où dans certains cas plusieurs syndicats ouvriers d'inspirations différentes ont pu prétendre au droit de siéger dans les commissions mixtes, comme étant sinon l'organisation la plus représentative, au moins parmi les organisations les plus représentatives. Dans l'ensemble c'est la C.G.T. qui a été considérée comme l'organisation la plus représentative puisque c'est elle qui groupe le plus grand nombre d'adhérents ; mais en interprétant le texte dans son sens restrictif, elle a été la seule généralement admise à représenter les intérêts ouvriers. C'est certainement une entorse à l'épanouissement de la liberté syndicale.

La loi du 24 juin 1936 énumère les dispositions que la convention collective doit contenir, sans toutefois que cette énumération soit limitative. C'est la reproduction des dispositions des accords du 7 juin. Nous y relevons notamment qu'elle doit déterminer les salaires minima par catégories et par régions. On voit là la préoccupation qu'ont eu immédiatement les organisations ouvrières de faire régler par les contrats collectifs la matière si importante des salaires, vis-à-vis de laquelle, ainsi que nous l'avons dit plus haut, l'ouvrier isolé est si mal partagé.

Enfin, soit antérieurement à la loi du 24 juin 1936, mais la plupart du temps en application de cette loi, des conventions collectives particulières ont été signées. Parmi les premières et les plus importantes, on peut citer celle de la métallurgie (12 juin), des grands magasins (21 juin), des banques (3 juillet), puis du bâtiment, des travaux publics, des compagnies d'assurances etc..

Comme ces conventions avaient une portée moins générale que les « accords Matignon » ou que la loi du 24 juin 1936, puisqu'elles s'appliquaient à une branche de la production ou à une région déterminée, elles purent descendre davantage dans le travail. C'est ainsi notamment qu'en matière de salaires, point qui nous intéresse plus particulièrement ici, on a donné de nombreuses précisions : on a établi des barèmes détaillés suivant la spécialité de l'ouvrier, son âge, etc..

Porter un jugement sur les résultats qu'ont eu les « accords Matignon », la loi du 24 juin 1936 et, par répercussion les conventions collectives qui les ont suivis, n'est pas chose aisée. Il y a eu une hausse des salaires ; mais les nouveaux tarifs ont-ils été établis en vertu de données précises découlant de principes auxquels on avait auparavant réfléchi ? Il semble bien que l'on puisse répondre non. Il faut se rendre compte en effet de l'état d'esprit dans lequel ces accords et cette loi ont vu le jour. Le pays était en proie à l'agitation sociale, les grèves s'étaient multipliées, les usines occupées ne fonctionnaient plus, l'activité économique était en partie paralysée, et au milieu de tout cela, on respirait une atmosphère de lutte, où l'on savait que la victoire était pour la classe ouvrière et la défaite pour le patronat. Lorsqu'on discuta les « accords » et que l'on en vint aux salaires la délégation ouvrière demanda une hausse. Mais avait-elle réfléchi à ce qu'elle pouvait deman-

der ? Il semble bien que non. La hausse des salaires demandée et obtenue, c'était une victoire dont on n'avait pas pris auparavant la peine de préciser la forme et les contours. La hausse des salaires est une revendication de tous les instants de la classe ouvrière ; à ce point de vue les « accords Matignon » ont fourni l'occasion d'une revendication supplémentaire : la hausse pour la hausse. Mais ce qu'ils n'ont pas été, et ce qu'ils auraient peut-être pu devenir s'ils s'étaient déroulés dans un autre climat, c'est une occasion d'instituer un juste salaire, dont les éléments auraient été déterminés à l'avance selon les principes que nous avons dégagés dans les pages qui précèdent. Il faut le reconnaître les « accords Matignon » et les conventions collectives qui les ont suivis ont réalisé la hausse des salaires, une hausse qui était peut-être juste, mais ils ne peuvent pas être considérés comme une réalisation du juste salaire. A titre d'indications voici les tarifs horaires qui ont été établis par la première convention collective de la métallurgie ; la moyenne des salaires avant juin 1936 oscillait en général entre 6 et 7 francs de l'heure pour les ouvriers et 4 et 5 francs pour les manœuvres.

	L'HEURE
Modeleurs sur bois	9 fr. 00
Chaudronniers formeurs et tôliers formeurs	8 fr. 00
Mouleurs de grosses pièces et professionnels de l'outillage (tels que traceurs outilleurs ou tourneurs outilleurs)	7 fr. 75
Forgerons à la main	7 fr. 50
Professionnels des machines de fabrication (tels que tourneurs)	7 fr. 20
Ajusteurs ou mouleurs à la main	7 fr. 00
Chaudronniers en fer	6 fr. 90

Electriciens	6 fr. 80
Serruriers	6 fr. 70
Mouleurs Mécaniques de petites pièces	6 fr. 50
Menuisiers	6 fr. 40
Chauffeurs de chaudière	6 fr. 20
Magasinières	6 fr. 00
Manœuvres hommes aux gros travaux	5 fr. 40
Manœuvres hommes ordinaires	5 fr. 00
Manœuvres femmes	4 fr. 25

Jeunes ouvriers employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage :

de 16 à 18 ans	5 fr. 00
de 15 à 16 ans	4 fr. 00
de 14 à 15 ans	3 fr. 00

Pour la banque on a fixé un salaire mensuel qui doit fournir un gain annuel ne devant pas être inférieur aux chiffres suivants :

	HOMMES	FEMMES
à 25 ans	14.400	12.000
à 30 ans	16.800	14.000
à 35 ans	18.600	15.500

Dans les grands magasins, les minima, guelte comprise, sont :

	HOMMES	FEMMES
à 18 ans	9.600	9.000
à 21 ans	14.100	12.000
à 23 ans		12.900
à 24 ans	15.300	

Nous ajouterons que ces chiffres ont été majorés à la suite d'arbitrages intervenus postérieurement à leur fixation.

CHAPITRE IV

LE SALAIRE DANS L'ÉCONOMIE SOVIÉTIQUE

Au cours de cette seconde partie de notre étude, nous avons recherché quel était le mécanisme de la formation du taux des salaires en économie libérale et passé en revue les diverses institutions qui se donnaient pour but de déterminer un juste salaire et d'y aboutir. Il ne nous reste plus maintenant qu'à voir de quelle façon le problème a été posé et résolu dans un régime qui se prétend situé aux antipodes du précédent, du fait qu'il serait non pas libéral, mais socialiste.

Nous ne reviendrons pas sur tout ce qui a trait au salaire dans la foule des doctrines socialistes. Leurs auteurs y développent des conceptions si multiples et si diverses qu'on ne saurait vraiment en tirer une théorie non pas harmonieuse, mais simplement homogène. Rappelons simplement que Marx prend surtout en considération le rendement du travailleur, et si nous faisons ce rappel, c'est que le régime que nous abordons se prétend issu directement du marxisme. Il ne nous appartient pas de vérifier cette assertion, mais puisque nous tentons d'étudier la formation du salaire dans le cadre, non plus de la théorie, mais du régime socialiste nous devons nous contenter des indications que peut nous fournir l'U.R.S.S., c'est-à-dire le seul pays qui assure l'avoir réalisé.

Le fondateur de l'U.R.S.S., Lénine définit en ces termes l'organisation de la rémunération du travail dans la première phase de l'expérience russe, phase dite socialiste (par opposi-

tion à la phase spécifiquement communiste, qui n'est pas encore abordée et qui posera d'ailleurs des problèmes d'un tout autre ordre) :

« Chaque membre de la société, exécutant une certaine partie du travail socialement nécessaire, reçoit un certificat constatant qu'il a effectué une telle quantité de travail. Avec ce certificat, il reçoit dans les magasins publics, une quantité correspondante de produits. Défalcation faite de la quantité de travail versée au fonds social, chaque ouvrier reçoit de la société autant qu'il lui a été donné... » (1)

Le critérium est donc bien ici le rendement de l'ouvrier. Lénine va, par ailleurs, tenter de justifier cette position. Après avoir affirmé que le « droit bourgeois » est aboli en ce qui concerne les moyens de production, il ajoute :

« Mais il subsiste dans un autre rôle : il subsiste en qualité de régulateur de la répartition des produits du travail entre les membres de la société. « Qui ne travaille pas ne doit pas manger », ce principe socialiste est déjà réalisé ; « à somme égale de travail, somme égale de produits », cet autre principe socialiste est également réalisé. »

« ...Chaque ouvrier reçoit de la société autant qu'il lui a été donné ». « ...A somme égale de travail, somme égale de produits », ce sont en effet bien là des formules que ne peut désavouer le droit bourgeois.

Citons, pour terminer, l'article 12 de la nouvelle constitution soviétique : « le travail en U. R. S. S. est le devoir de chaque citoyen qui y est apte, selon le principe : qui ne travaille pas ne mange pas. En U. R. S. S. se réalise le principe

(1) Ces lignes, ainsi que celles qui suivent, sont extraites du livre de Lénine : *L'Etat et la Révolution*.

du socialisme : de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail. »

Que ce soit là le principe du socialisme, nous ne le discuterons pas ; nous avons vu en effet que les formules de ce genre sont trop nombreuses et trop diverses pour qu'on puisse en tirer un enseignement fécond. Mais en tous cas, c'est chose certaine qu'il n'y a dans cette conception rien de bien nouveau ni de bien révolutionnaire. De l'institution du socialisme, l'opinion publique mondiale attendait certainement tout autre chose.

Maintenant qu'ont été énumérés les quelques principes sur lesquels est fondée la répartition des biens en Russie soviétique, nous allons pouvoir approcher d'un peu plus près ce mécanisme et éclairer plus minutieusement notre religion.

Précisons tout de suite que cette brève étude va être centrée sur un moment essentiel de l'histoire économique de l'U. R. S. S., l'apparition du stakhanovisme. Le stakhanovisme, qui consiste d'une façon très générale dans un perfectionnement technique du travail ouvrier, a modifié en effet d'une façon très sensible les chiffres, non seulement de la production, mais encore de la répartition.

Après avoir examiné les salaires proprement dits, nous nous éloignerons un peu de notre sujet pour jeter un rapide regard sur les niveaux de vie en U. R. S. S. De la sorte, nous pourrions apprécier en toute objectivité ce qu'est la répartition dans ce pays.

§ 1^{er}. — *Les salaires*

A — DANS L'INDUSTRIE.

Avant l'introduction du système Stakhanov, les ouvriers étaient divisés en catégories, huit ou neuf en général ; en 1935,

les salaires allaient de 120 roubles environ pour la première catégorie à 500 roubles pour les catégories les plus élevées; les directeurs, responsables etc.. touchaient de 2000 à 5000 roubles par mois. Le principe voulait que les ouvriers fussent intéressés à la production. En réalité, le système du rationnement et le fameux marché à prix « durs » (1), limitèrent beaucoup la réalisation de ce principe.

En 1935 ce système s'améliora, du fait de l'application d'une nouvelle méthode, dite de « Makeyevka » où les salaires étaient fixés par les autorités responsables de l'usine; et la plupart du temps, le souci de ces dernières fut de changer simplement de catégorie les ouvriers ne réalisant pas le plan qui leur avait été dévolu, et d'attribuer au contraire des primes à ceux qui le dépassaient, sous forme de majorations proportionnelles de leurs salaires. De la sorte, les entreprises, loin de connaître encore les déficits antérieurs, firent au contraire des bénéfices. Mais, la même année, l'apparition du stakhanovisme inspira aux pouvoirs publics l'idée d'intéresser de façon plus rationnelle les ouvriers à la production.

A cette fin, le système de Makeyevka fut largement généralisé; on adopta toutefois des nouvelles normes de production, fondées sur l'amélioration des méthodes de travail qu'avait inaugurées Stakhanov. Les ouvriers doivent maintenant remplir la norme exigée pour leur catégorie, sous peine de rétrograder d'une catégorie (ce qui représente en général une diminution du salaire mensuel de 40 à 50 roubles). Quant à ceux qui dépassent cette norme, ils bénéficient au contraire de primes calculées suivant un système progressif; toutefois, il n'est pas prévu d'augmentation du pourcentage de la prime au-delà

(1) Prix pratiqués dans les coopératives ouvrières.

d'une augmentation de la production de plus de 20 %. Il est vrai que l'on a calculé les nouvelles normes de façon qu'il soit impossible à l'immense majorité des ouvriers de les dépasser. Enfin, les stakhanovistes, c'est-à-dire les ouvriers qui, après avoir établi des records très élevés, réalisent encore deux ou trois fois les nouvelles normes, reçoivent des salaires qui peuvent aller jusqu'à 2000 roubles par mois, alors que les ouvriers non qualifiés — mais non pas simples manœuvres — touchent environ 275 roubles. Cette différenciation extrême des salaires (et encore nous n'avons pas tenu compte des nombreux avantages en nature que reçoit le stakhanoviste notoire) ne constitue pas l'un des aspects les moins importants de la révolution opérée par l'introduction de la nouvelle technique.

B. — DANS L'AGRICULTURE.

On peut dire que, dans l'agriculture, le remaniement du système de rémunération constitue tout le système Stakhanov. Auparavant, il y avait déjà, comme dans l'industrie, des normes à remplir. Ainsi, « labourer « n » hectares de terre donnait droit à $\frac{n}{k}$ journées de travail, k étant une constante évaluée à chaque réunion annuelle du kolkhoz et indiquant par exemple le nombre d'hectares à labourer pour avoir accompli une journée de travail ». (1)

Mais les rendements agricoles étaient souvent très faibles, « k » comportant généralement une valeur trop petite ; aussi, afin d'améliorer ces rendements, on s'ingénia à déterminer de façon extrêmement précise le temps exact que nécessite telle ou telle opération.

« On a classé les travaux par catégories. A chacune de ces catégories correspond un coefficient « l », dont la valeur est fi-

(1) M. A. Pasquier. *Le stakhanovisme* (Paris, librairie A. Rousseau), page 56.

xée à l'assemblée annuelle du kolkhoz, et permettant d'assurer une rémunération plus élevée aux ouvriers agricoles exécutant des travaux délicats. » (1)

Ainsi, pour les travaux relatifs à la culture des céréales, « 1 » représentera 1,5 journée de travail ; pour la culture des pommes de terre, 1 journée de travail, etc.

De la sorte, nous arrivons à une formule du salaire agricole qui est celle-ci : $s = \frac{n \times l}{k}$

Mentionnons enfin l'existence de primes allouées dans des cas exceptionnels, par exemple aux agriculteurs stakhanovistes.

Il est assez difficile d'exprimer de façon précise le montant des salaires ainsi obtenus, du fait que, dans l'agriculture, ils sont réglés en nature, autant qu'en argent. Nous pouvons, toutefois indiquer qu'une kolkhozienne, employée à traire les vaches, a reçu pour 200 jours de travail : 1166 roubles, 1942 kilos de blé, 3890 kilos de paille et de foin, 9670 kilos de pommes de terre, ceci correspondant à peu près à la rémunération de 375 journées de travail.

De tout cela résulte que la différenciation des salaires qui constitue dans le domaine de la répartition, le résultat le plus important du stakhanovisme, se retrouve dans l'agriculture aussi bien que dans l'industrie, mais peut-être toutefois à un moindre degré, du fait même de la nature des travaux agricoles.

§ 2. — *Les niveaux de vie*

Nous avons vu rapidement ce qu'étaient les salaires des travailleurs russes, mais il nous faut encore donner quelques

(1) Pasquier. Op. cit., page 56.

indications sur le coût de la vie si nous voulons nous faire une idée de leurs conditions d'existence.

Avant 1935, il y avait en U. R. S. S. deux catégories de magasins : les coopératives ouvrières, destinées aux ouvriers porteurs de la carte d'approvisionnement, qui donnait le droit à son détenteur d'acheter (non de recevoir gratuitement) une quantité déterminée de telle ou telle marchandise et qui équivalait en quelque sorte à une carte de rationnement ; d'autre part, les magasins d'Etat, où les prix étaient beaucoup plus élevés, mais où tout le monde pouvait acheter n'importe quelle marchandise en quantité indéterminée, à la seule condition d'en avoir les moyens.

Depuis 1935, nous sommes en présence d'un réseau unique de magasins, où les marchandises sont désormais vendues beaucoup plus cher que dans les coopératives, de sorte que cette réforme est extrêmement désavantageuse pour les anciens titulaires de cartes d'approvisionnement.

Quoiqu'il en soit, les prix des denrées alimentaires accusent, du 1^{er} janvier 1934 au 1^{er} août 1937, une augmentation considérable, qui est, par exemple, de 70 % pour le pain de seigle, de 125 % pour le beurre (de 7,75 à 17,50 le kg), de 92 % pour le bœuf. Encore les prix de 1934, qui ont servi de base à ces calculs, sont-ils ceux qui étaient pratiqués à cette époque dans les magasins d'Etat.

Si, durant le même laps de temps, les salaires des ouvriers stakhanovistes ont augmenté dans des proportions considérables, nous devons nous souvenir qu'il n'en a pas été de même pour les autres et plus particulièrement pour les ouvriers non spécialisés. Il résulte des indications recueillies par M. Pasquier que la masse immense des ouvriers soviétiques doit se contenter de salaires de 200 à 300 roubles par mois, alors que,

dit-il, on s'aperçoit « en consultant le prix des denrées alimentaires, qu'une somme de 500 roubles par mois est nécessaire pour assurer une alimentation de qualité médiocre à une famille de trois personnes. » (1)

On se rend compte, de la sorte, que pour la plupart des travailleurs, les niveaux de vie sont, en U. R. S. S., extrêmement bas et que la classe ouvrière doit faire preuve d'un singulier ascétisme pour s'en satisfaire.

Si, des données qui ont été recueillies et des considérations qui ont été développées dans les pages précédentes, il importe de tirer une conclusion, elle devra, à nos yeux, ne laisser subsister aucune espèce d'équivoque : en Russie soviétique, le problème du juste salaire n'a pas été résolu. Peut-être même l'a-t-il été encore moins qu'ailleurs. Il est vrai que, dès l'origine, et nous avons eu l'occasion de le souligner à la suite des citations qui ont été faites de Lénine et de la nouvelle constitution russe, il a été posé dans des termes qui ne laissent planer aucun doute sur la solution qui devait y être apportée.

C'est qu'en réalité, à partir du moment où l'on rémunère les travailleurs en proportion de leur productivité, tout espoir de réalisation d'un juste salaire est rigoureusement interdit.

Nous devons noter, il est vrai que dans les années qui ont suivi la révolution et au cours de la période de collectivisation, on put concevoir que les salaires versés aux travailleurs étaient justes, non pas en raison de leur taux (ce qui eût été éminemment paradoxal), mais du fait de leur nivellement par l'institution des cartes de rationnement. Puis l'ouverture de magasins d'Etat inaugura la tendance des salaires à la différenciation,

(1) Pasquier. Op. cit., page 64.

tendance qui vient d'être formellement couronnée par l'apparition du stakhanovisme.

Désormais et sur la base de cette nouvelle hiérarchie des travailleurs s'édifie un mur qui va séparer de plus en plus les diverses catégories d'ouvriers. A cette occasion, une singulière question mériterait d'être posée : la conscience de classe et, par là même, la lutte de classes vont-elles réapparaître en U. R. S. S. ?

Ce n'est pas là le sujet de nos recherches, mais nous devons rappeler, une dernière fois, que cette différenciation des prix du travail, fondée sur une inégale productivité des travailleurs, en même temps qu'elle n'est guère en accord avec la notion de juste salaire, contredit fondamentalement le sens égalitaire des masses, sens égalitaire qui est à la base même du socialisme, qu'on le veuille ou non.

Conclusion

Le juste salaire nous est apparu au cours de cette étude comme reposant avant tout sur des valeurs d'ordre moral. Le minimum d'un juste salaire est ce qui est nécessaire à l'ouvrier pour pourvoir aux besoins essentiels de son existence, celle-ci devant être conforme aux exigences de l'état social du moment. Mais la justice exige, en outre, que l'on tienne compte pour augmenter le salaire de la valeur économique du travail.

Quoi qu'il en soit, c'est toujours à une notion morale que l'on revient. Les Papes Léon XIII et Pie XI ne s'y sont pas trompés, qui ont fait constamment appel à l'esprit de justice et de charité pour régler cette question du juste salaire.

Or, il est certain que ces notions morales ne sont guère prises en considération dans la vie économique actuelle. Cela tient pour une grande part à ce que le salaire est toujours en fait envisagé sous l'angle de la production et non sous celui de la répartition. Pour le patron le salaire est un prix ; c'est le prix du travail dont il a besoin, et qu'il cherche à payer le meilleur marché possible, tout comme il le fait pour ses matières premières. Et lorsqu'il achète ce travail, il discute avec l'ouvrier comme il le fait avec n'importe quel fournisseur ; et c'est le plus fort ou le plus habile qui l'emporte. La théorie libérale, pourra bien dire que le taux du salaire ainsi débattu est juste parce que satisfaisant les deux parties qui l'acceptent, l'expérience est là pour nous montrer qu'il n'en est rien.

Mais même pour l'ouvrier, le salaire participe trop souvent

de la notion de prix. Sans doute, il sait bien qu'il est son unique moyen de vivre, mais dans la mesure où il reproche au patron de faire des bénéfices, il lui reproche surtout de les faire en ne payant pas suffisamment le travail que lui, ouvrier, lui fournit. Et avec la thèse marxiste, il réclame la totalité du fruit de son activité.

La véritable position selon nous, est celle qui voit dans le salaire, un revenu, tout comme le profit et la rente. Ce qui doit primer ce n'est pas le souci d'augmenter la marge entre le prix de vente possible et le coût de revient afin d'augmenter le profit; mais c'est de donner à l'ouvrier un revenu équitable qui lui permette de mener une existence digne et conforme à ses aspirations d'homme. L'incidence sur le coût de revient doit être prise en considération mais, au lieu de venir au premier plan, elle doit être reléguée au second. La notion de revenu doit passer avant celle de prix.

Il est curieux de constater que, même dans la classe ouvrière, cette notion n'ait pas, semble-t-il, pris une plus grande importance. Dans leurs revendications permanentes, dans les doléances présentées au cours des grèves, et tout récemment lors de la conclusion des « accords Matignon », elle a réclamé des augmentations de salaire. Mais pour légitimer celles-ci, elle a très souvent mis en avant les bénéfices faits par le patronat, mais rarement elle a invoqué ce principe de justice qui veut que le travailleur et sa famille puissent mener une existence conforme aux exigences de la vie sociale. Sans doute se disait-elle que le premier argument aurait plus d'efficacité que le second.

Et c'est ici que réside en grande partie le problème : la réalisation du juste salaire dépend en partie du souci de justice qui doit animer les dirigeants de la vie économique. N'est-ce

pas un signe de voir que c'est le Moyen Age qui l'a réalisé ?

Il est important, aussi, de noter que les institutions qui ont été mises sur pied pour augmenter les salaires, n'ont pas eu en vue la réalisation du juste salaire. Du côté patronal, on a cherché à augmenter le salaire, soit pour augmenter la production, soit pour s'attacher le personnel, soit pour accroître les débouchés, soit même dans un but purement philanthropique et tout-à-fait louable. On a cherché à donner un salaire plus élevé, mais on a rarement, pour ne pas dire jamais, cherché à déterminer ce que pouvait être un salaire juste et, ensuite, essayé de l'appliquer.

Du côté ouvrier, ce que l'on a cherché c'est également l'augmentation. Sans doute se rend-t-on compte, hélas ! que le salaire est souvent trop bas pour subvenir aux besoins de l'existence, mais ce que l'on a cherché surtout c'est de supprimer le salariat ; les moyens mis en œuvre par les ouvriers sont là pour le montrer. Rarement on a présenté une détermination du juste salaire.

Au moment où les rapports entre les employeurs et les employés se déroulent sur un plan nouveau, au moment où le travail commence à ne plus être abandonné à l'empirisme mais est confié à une réglementation raisonnée, il semble que l'on ait l'occasion de prendre en considération le salaire qui satisfait la justice. Le patron ne doit plus avoir les yeux fixés uniquement sur son prix de revient, mais aussi sur les conditions d'existence de ses ouvriers. Ceux-ci ne doivent pas consacrer tous leurs efforts à dénoncer les bénéfices, souvent moins importants qu'ils ne le croient de leur patron, alors qu'ils ont à prendre conscience de ce qui leur est dû en justice.

Mais encore une fois, tout ceci suppose une certaine transformation morale qui n'est pas, d'ailleurs, pure utopie, les

hommes ayant besoin pour soutenir leurs efforts de l'aide des institutions. Tous les organismes qui permettent aux ouvriers et aux patrons de prendre conscience des intérêts les uns des autres, et de reconnaître que des intérêts divers ont beaucoup de points communs, tous ces organismes là seront utiles.

La réalisation du juste salaire serait, selon nous, un facteur de paix sociale. Elle effraye les entrepreneurs qui, dans l'ensemble, n'ont pas reconnu la véritable nature du salaire. Les Américains qui avaient appliqué les hauts salaires ont pourtant montré comment les idées les plus ancrées étaient susceptibles d'un rapide abandon. Il ne faut donc pas désespérer que, pour un mobile plus désintéressé et beaucoup plus noble, le patronat ne puisse sur ce point réviser ses conceptions et donner aux travailleurs la juste rémunération à laquelle ils ont droit.

Vu, le Doyen :

E. ALLIX

Vu, le Président :

W. OUALID.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

ROUSSY.

Bibliographie

- PICARD. — Le salaire et ses compléments.
- YOVANOVITCH. — Le rendement optimum du travail ouvrier.
- RAYNAUD. — Vers le salaire minimum.
- BRODA. — La fixation légale des salaires.
- DESCHAMPS. — Observations sur l'attitude des économistes anglais en matière de salaires.
- LEVASSEUR. — Le salariat.
- Salariat et salaire.
- ANTOINE. — Cours d'économie sociale (éd. 1921).
- RYAN (John A.). — Distributive justice.
- A living wage, its ethical and economic aspects.
- SARDA. — Régime du travail.
- HAESSELE (Johannès). — Le Travail (traduction de Etienne Borne et Pierre Linn).
- GERMAIN-MARTIN. — Cours d'économie et législation industrielles (1925-1926).
- LEROY et BUCHEZ. — Les tendances associationnistes.
- POLIER. — L'idée du juste salaire.
- Question sociale et écoles sociales.
- GARRIGUET. — Manuel de sociologie et d'économie sociale.
- MARTINACHE. — A travail égal, salaire égal. Le salaire vital.
- VÉDRY. — Les lois qui régissent le salaire.
- BOUDRY. — La protection légale du salaire.
- GARRIGUET. — Le régime du travail.
- MARSHALL. — Principes d'économie politique, T. 1.

- SCHMOLLER. — Principes d'économie politique, T. 4.
— Article *Revue internationale de Sociologie*, 1904.
- SIMIAND. — Cours d'économie politique.
— Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie.
- COLSON. — Cours d'économie politique.
- PASQUIER. — Le Stakhanovisme.
- CORNELISSEN. — Traité général de science économique, T. II.
— Théorie du salaire et du travail salarié.
- E. JAMES. — Les formes d'entreprises.
- Bernard LAVERGNE. — La verrerie ouvrière d'Albi. *Revue d'Economie politique*, 1913.
- Eliane SOUTAR. — Le Système de Gand, Thèse de droit, Lille 1935.
- André PHILIP. — Trade-unionisme et Guild-socialisme, Thèse de droit, Paris 1923.
- J. WILBOIS. — La nouvelle organisation du travail.
- E. DOLLEANS. — Histoire du mouvement ouvrier en France.
- MITNITZKY. — La politique des salaires aujourd'hui et demain. *Revue internationale du Travail*, septembre 1935.
- P. FARGEAUD. — L'échelle mobile des salaires. *Journal des Economistes*, novembre-décembre 1936.
-

Table des Matières

<i>Introduction</i>	5
---------------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

ETUDE THÉORIQUE DU SALAIRE	15
<i>Chapitre I.</i> — Les Théories du Salaire	15
II. — Théories du droit au produit intégral.....	22
II — Théories de droit au produit intégral	22
III — Théories de Clarck et de Carver	26
<i>Chapitre II.</i> — Le salaire vital	29
<i>Chapitre III.</i> — Le salaire absolument juste	40

DEUXIÈME PARTIE

ETUDE PRATIQUE DU SALAIRE	51
<i>Chapitre I.</i> — Le salaire dans l'économie libérale	51
<i>Chapitre II.</i> — L'augmentation du salaire à l'aide d'une part du profit	66
I. — La participation aux bénéfices	67
II — L'actionnariat ouvrier	70
III — Les associations ouvrières de production	73
<i>Chapitre III.</i> — L'augmentation du salaire <i>stricto sensu</i>	82
Section 1 : Augmentation du salaire en raison d'actes liés au travail de l'ouvrier	83
I — Les salaires à primes	83
II — Le système des hauts salaires	88
Section 2 : Augmentation du salaire en raison de situations indépen- dantes du travail de l'ouvrier	90
I — Les allocations familiales	90

II — L'échelle mobile des salaires	93
III — Les conventions collectives	98
Chapitre IV. — Le salaire dans l'Economie Soviétique	106
I — Les salaires	108
II — Les niveaux de vie	111
Conclusion	115
Bibliographie	119
